

THALITA DE SOUZA BARBOSA

ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

CURSO DE DIREITO – UniEVANGÉLICA

2018

THALITA DE SOUZA BARBOSA

ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

Monografia apresentada ao Núcleo de Trabalho de Curso da UniEvangélica, como exigência parcial para a obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação do Professor e M.e. Juraci da Rocha Cipriano.

ANÁPOLIS – 2018

THALITA DE SOUZA BARBOSA

ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

Anápolis, 23 de maio de 2018.

Banca Examinadora

Dedico este trabalho a Deus e a minha família,
pois eles são a base e a razão de tudo o que
tenho e sou.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus primeiramente por sua infinita bondade e por ter me conduzido até aqui, me concedendo graça e força.

A minha família por sempre terem acreditado que chegaria até aqui.

Ao meu orientador que tem minha admiração, pela sua dedicação e toda paciência nesses meses de pesquisas, obrigada por tudo.

RESUMO

A presente monografia tem por objetivo estudar o assédio moral nas relações trabalhistas, sob o amparo da legislação brasileira e a sua evolução histórica. A metodologia utilizada é a de compilação bibliográfica e estudo de posicionamento dos tribunais. Está dividida didaticamente em três capítulos. Inicialmente, ressalta-se o conceito de assédio moral, numa visão geral, de modo a compreender seu desenvolvimento nas relações de trabalho, evidenciando o dano causado. O segundo capítulo ocupa-se em analisar as evoluções histórica do direito trabalhista no Brasil, examinando os direitos do trabalhador a luz da Constituição Federal e o cenário atual das relações de trabalho, levando em consideração a complexidade das atividades e as situações polêmicas enfrentadas no cenário atual. Por fim, o terceiro capítulo trata da dignidade da pessoa humana nas relações trabalhistas, analisando os aspectos gerais, a evolução do direito humano e a dignidade humana do trabalhador, levando em consideração os aspectos individuais de trabalho e os direitos coletivos.

Palavras chave: Assédio Moral, Dignidade, Direitos Fundamentais.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	01
CAPÍTULO I – ASSÉDIO MORAL	03
1.1 Conceitos de assédio moral.	03
1.2 Assédio moral nas relações trabalhistas	05
1.3. Assédio moral e o dano moral	07
CAPÍTULO II - EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO TRABALHISTA NO BRASIL	09
2.1 As constituições brasileiras e os direitos sociais	09
2.2 A Constituição Federal de 1988	12
2.3 O cenário atual das relações de trabalho	13
CAPÍTULO III – A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS.	18
3.1 Aspectos gerais da dignidade da pessoa humana	18
3.2 O direito humano e o princípio da dignidade da pessoa humana.....	20
3.3 A dignidade humana e o trabalhador	22
CONCLUSÃO.	26
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.	28

INTRODUÇÃO

O presente trabalho monográfico tem a ideia central de analisar o assédio moral nas relações de trabalho, sendo um conjunto de atos, gestos e atitudes e comportamentos que atentam contra a dignidade física ou psíquica da pessoa, embora não seja um fenômeno que se limita ao ambiente de trabalho.

Enfatizam-se pesquisas realizadas, por meio de compilação bibliográfica e normas do sistema jurídico brasileiro. Assim sendo, pondera-se que, este trabalho foi sistematizado de forma didática, em três partes.

O primeiro capítulo fomenta o assédio moral, conceituando e diferenciando o assédio moral dentro das relações trabalhistas, abrangendo o dano moral que é causado por um assédio, juntando o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, às normas civilistas de responsabilidade civil.

O segundo capítulo trata da evolução histórica do direito trabalhista no Brasil, averiguando a evolução das constituições brasileiras e os direitos sociais, e o cenário atual das relações de trabalho, posto que seja aludido o assédio sexual, uma violação da ética profissional.

Em seguida, o terceiro capítulo pondera sobre a dignidade da pessoa humana nas relações de trabalho, analisando os aspectos gerais, adentrando na evolução do direito humano e o princípio da dignidade da pessoa humana, sendo considerados conjunto de direitos indispensáveis para a sociedade e por fim a dignidade humana e o trabalhador.

Assim sendo, os direitos e garantias fundamentais podem, com efeito, ainda que de modo e intensidades variáveis, de alguma maneira ser reconduzidos à noção de dignidade da pessoa humana, sendo o maior desafio identificar em cada situação carecedora de regulamentação se o direito ali tratado vem de um direito fundamental ou não, para que possamos inseri – ló ao princípio da dignidade da pessoa humana.

A pesquisa desenvolvida espera colaborar, mesmo que de modesta forma, para a melhor compreensão da questão planteada, indicando observações emergentes de fontes secundárias, tais como posições doutrinárias e jurisprudenciais relevantes, a fim de serem aplicadas quando do confronto judicial com o tema em relação ao caso concreto.

CAPÍTULO I – ASSÉDIO MORAL

O presente capítulo destaca o assédio moral e o direito do trabalhador estabelecido no ordenamento jurídico brasileiro. Para melhor compreensão será destacado a conceituação, a evolução histórica e caracterizações para melhor elucidação do tema proposto.

1.1 – Conceito de assédio moral

Assédio tem uma origem o quanto controversa, provavelmente do Latim *absedius*, radicado em sedes, assento lugar, ou do latim *obsidium*, consolidado no Latim vulgar *adsedium*.

O assédio moral é resultado de um estudo científico realizado inicialmente por Heinz Leymann e seu grupo de trabalho, através de entrevistas, em que foram analisados certos fatos que ocorriam no ambiente de trabalho e os que efeitos que causavam sobre a saúde de cada uma. (ZANETTI, 2004).

Mas o assédio moral não é um fenômeno que se limita ao ambiente de trabalho, ele consiste em um processo de destruição moral que pode ocorrer também no âmbito familiar. (GIRÃO, 2004).

Nas palavras da autora Maria Cristina Ferreira, assediar é molestar, perseguir, insistir. É submeter alguém seguidamente a repetidos ataques com a finalidade de obter vantagem ou simplesmente convencer alguém se utilizando de forte insistência para sua persuasão. (2010).

Para Lima Filho, as alterações foram sentidas primeiramente no espaço europeu:

No âmbito europeu a Suécia, a França, a Finlândia e a Holanda foram os primeiros Estados a estabelecerem em seus ordenamentos jurídicos um marco regulador do assédio moral no âmbito das relações laborais. A Bélgica também editou norma a respeito do *mobbing* (Lei de 11.06.02 - art. 32.3), enquanto na Itália embora não exista ainda uma lei específica de caráter geral sobre o fenômeno, mas apenas uma proposição do Comitê de Trabalho do Senado (Proposição n. 122) ainda não aprovada, na Região do Lácio o assédio moral foi disciplinado. [...] Na Espanha as Leis 51/2003 e 62/2003 tratam assédio discriminatório. (LIMA FILHO, p. 154, 2007).

No entendimento de Hirigoyen “O assédio moral pode ser definido como o conjunto de atos, gestos, atitudes e comportamentos que, por sua repetição, atentam contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho” (HIRIGOYEN, 2002). O assédio moral é uma agressão psíquica, dirigida a uma vítima que tem seu psiquismo alterado de forma duradoura. (GIRÃO, 2004).

Apesar de serem importantes, não são as leis que irão resolver o problema, mas, principalmente a conscientização da vítima, do agressor e da própria sociedade, que precisa ser despertada de sua indiferença e de sua omissão. O assédio moral não deve ser confundido com o simples estado biológico de estresse ou com agressões pontuais, nas quais não se vislumbra a intencionalidade, a repetitividade e o intuito persecutório necessário. O assédio moral fere a dignidade da pessoa humana e gera consequências devastadoras que comprometem a identidade e as relações afetivas e sociais. (AGUIAR, 2008) .

Maria Rita Aguiar demonstra em seu estudo que o assédio moral segue duas vertentes a horizontal e a vertical, o *mobbing* vertical por sua vez pode se dividir em ascendente e descendente:

O assédio moral vertical ascendente é o de mais rara ocorrência, e se verifica naqueles casos em que os subordinados se insurgem e perversamente investem ataques contra o superior, retirando-lhe a autoridade e forçando-o à demissão, geralmente emergindo quando o empregador escolhe para ocupar o cargo de chefia um empregado jovem e inexperiente que, ao demonstrar o mínimo de insegurança no exercício de suas atividades, se torna presa fácil nas mãos de subalternos perversos e invejosos...

A outra modalidade de assédio vertical é o descendente, isto é, aquela forma de assédio onde a violência é cometida de cima para baixo, fundando-se em questões de hierarquia. (AGUIAR, 2008, p. 06).

O conflito de trabalho é normal no dia a dia, isso existe nas empresas, nas famílias, nas discussões políticas e do direito. Ele se revela pela oposição de sentimentos e de opiniões entre as pessoas. O que não pode ocorrer é que um conflito venha se transformar numa perseguição, pois daí poderemos a ter o assédio. (ZANETTI, 2004).

1.2 - Assédio moral nas relações trabalhista

Apesar de ser um tema bem conhecido, o assédio moral ao que se refere aos estudos científicos que vem sobre ele sendo realizado, pode ser considerado um tema novo, visto que desde que existe sociedade, existe de certa maneira, formas de assédio moral.

Adentrando ao Âmbito trabalhista podemos analisar o assédio moral como:

Para os fins do presente trabalho e levando em conta a concepção objetiva que nos parece a mais acertada, pode-se definir o assédio moral como atentado à dignidade da pessoa, exercido de forma reiterado, potencialmente lesivo e não desejado, dirigido contra um ou mais trabalhadores, no local de trabalho ou em consequência do mesmo, constituído por toda conduta abusiva (gestos, palavras, comportamentos, atitudes.) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa, podendo ainda colocar em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho. (LIMA FILHO, 2007, p. 163 e 164,).

Valendo – se das palavras do autor Nascimento esta conduta pode se manifestar especialmente através de comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam ofender a personalidade, a dignidade ou a integridade física ou psíquica de uma pessoa, ou colocar seu emprego em perigo ou ainda degradar o clima de trabalho (NASCIMENTO, 2002).

No estabelecimento empresarial, o assédio moral é toda e qualquer conduta abusiva que se manifesta por meio de comportamentos, palavras, gestos e

escritos que possam ocasionar danos à personalidade, dignidade, integridade física ou psíquica de uma pessoa, colocando em perigo seu emprego, além, de no geral levar a uma contínua degradação do ambiente de trabalho. (GIRÃO, 2004).

O assédio moral se caracteriza pela ação ou omissão de atos abusivos ou hostis conforme o artigo 186 a 188 do Código Civil, ação estas que são realizadas de forma sistemática e repetitiva durante certa duração e frequência de forma consciente. (ZANETTI, 2004).

Na legislação brasileira existe proposição visando considerar a conduta de assédio moral como infração penal, conforme artigo 146 - A, do Código Penal:

Art. 146 – A- Desqualificar reiteradamente, por meio de palavras, gestos ou atitudes, a autoestima, a segurança ou a imagem do servidor público ou empregado em razão de vínculo hierárquico, funcional ou laboral.

Pena: Detenção de 3 (três) meses a um ano e multa. (BRASIL, 2012, p. 162).

O assédio dentro das relações trabalhistas não é um mero aborrecimento ou algo que simplesmente ocorreu uma vez, uma das principais características é a frequência com que ocorre a violência, desestabilizando a vítima e podendo até ocasionar doenças caso um atitude a esse respeito não seja tomada. (ZANETTI, 2004).

Para a autora Marie – France Hirigoyen deve-se estar atento e considerar uma causa exclusiva para o assédio moral:

Convém considerar o assédio moral como tendo apenas uma única e exclusiva causa e deduzir daí, conseqüentemente, que uma única e exclusiva solução poderia remedia – lo. Mas uma abordagem racional deve olhar o problema sob diversos prismas: o ângulo personalidade dos indivíduos e sua história, e o ângulo organizacional, que analisa essencialmente as regras de gestão, (p. 90,2002).

O assédio moral no que se aparta do crime de assédio sexual pode ser praticado não só por um superior contra seu subordinado, mas também pelo subordinado contra aquele que se tornou seu superior hierárquico, ou mesmo entre

colegas e as prováveis vítimas que são pessoa que reagem ao autoritarismo ou que se recusam a deixar – se subjugar. (GIRÃO, 2004).

O assédio moral é uma das causas que mais desestabiliza o trabalhador em seu ambiente laboral, tendo apenas uma única e exclusiva causa, que é afetar o trabalhador diretamente e demonstrar através de abuso o nível hierárquico que existe entre empregado e empregador. (ZANETTI, 2004).

1.3 - Assédio moral e o dano moral

O dano moral nasce da prática de um ato ilícito, realizado por dolo ou culpa, quando atinge um direito subjetivo ou interesse juridicamente protegido. O objetivo do dano moral é reparar os danos buscando minimizar a dor da vítima através da compensação, e punir o ofendido, para que não volte a rescindir (ZANETTI, 2004).

Segundo ensina Carrion, dano moral é aquele dano que atinge os direitos da personalidade, sem valor econômico, tal como a dor mental, psíquica ou física. (2009).

Conforme a obra do autor Robson Zanetti dano moral é:

Qualquer sofrimento humano que não é causado por uma perda pecuniária, e abrange todo atentado à reputação da vítima, à sua autoridade legítima, ao seu pudor, à sua segurança e tranquilidade ao seu amor próprio estético, à integridade de sua inteligência, a suas afeições, etc.(p. 30, 2004).

O dano moral, sendo o efeito da agressão moral, do assédio moral e do assédio sexual, é um só conceito, no direito civil e no direito do trabalho, que assim vai buscar no direito civil os elementos de sua caracterização. (NASCIMENTO, 2002).

Segundo José Carlos de Andrade em uma de suas pesquisas relata que para conseguirmos distinguir efetivamente o dano material do moral, é necessário verificar as consequências ou o ato lesivo:

Se este vem causar uma diminuição no patrimônio configura se dano patrimonial ou material, nada importando a natureza do direito lesionado; se, por outro lado, o ato lesivo nenhum efeito tem sobre o patrimônio, mas causa sofrimento, atingindo a pessoa em seus interesses maiores tutelados por lei, o dano é moral ou imaterial. De acordo com essa tese, haveria que distinguir a lesão do dano propriamente dito. Tanto em relação ao dano material como em relação ao dano moral, o que seria indenizável é o dano, não a lesão do responsável. (p. 12, 2001).

O dano que atinge o trabalhador na sua essência, atingindo seus valores e sua dignidade, é considerado um dano efetivamente moral, pois tal ato não tem a intenção de denigrir algum patrimônio, apenas atingir a honra e amoral da pessoa assediada.

De uma maneira brilhante a autora Maria Rita Aguiar especificou a respeito de como deve ser tratado o assédio moral em relação a indenização por dano moral:

A invocação do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, aliado às normas civilistas de responsabilidade civil, que impõem o dever de indenizar àquele que causar danos a outrem, tem sido fundamento utilizado para o embasamento das condenações proferidas pela Justiça do Trabalho, gerando, basicamente, três tipos de reparação à vítima, a rescisão indireta do contrato de trabalho, recebendo o empregado suas verbas rescisórias como se de uma despedida sem justa causa se tratasse; indenização por danos morais, em decorrência da violação aos direitos da personalidade; e indenização por danos materiais, nos casos em que da violência moral resultem gastos financeiros para a vítima, como despesas com tratamentos, remédios, etc. (AGUIAR, p. 19,2008).

O assédio moral é a ação do opressor sobre a vítima, e dano moral é o resultado dessa opressão que tem por ímpeto fazer com que a vítima se sinta inferiorizada ou moralmente abalada.

O dano moral não mais se restringe à dor, tristeza e sofrimento, estendendo a sua tutela a todos os bens personalíssimos, razão pela qual se revela mais apropriado chamá-lo de dano não patrimonial, como ocorre no Direito Português. (CAVALIER, 2005).

CAPÍTULO II – EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO TRABALHISTA NO BRASIL

O presente capítulo destaca a evolução histórica do direito trabalhista, estabelecido no ordenamento jurídico brasileiro. Para melhor compreensão será destacado as constituição brasileira e os direitos fundamentais, a constituição federal de 1988 e o cenário das relações de trabalho para melhor elucidação do tema proposto.

2.1 – As constituições brasileiras e os direitos sociais

A história política e constitucional construída pelo Brasil até o advento da Constituição de 1988 é triste e desanimadora. Restou consagrada a falta de efetividade das suas Constituições e, especialmente, infundáveis ofensas às próprias normas constitucionais. (SANTOS, 2010).

No pensamento de Streck a Constituição é a base para a construção de uma nova sociedade, não sendo apenas um documento que estabelece os direitos individuais, sociais e coletivos:

Podemos perceber que a Constituição não é somente um documento que estabelece direitos individuais, sociais e coletivos, mas mais do que isto, ao estabelece – lós, a Constituição coloca a lume sua ausência, desnudando as mazelas da sociedade; enfim, não é a Constituição. Uma mera Lei Fundamental que toma o lugar no mundo jurídico, estabelecendo um novo dever – ser, até porque antes dela havia outra ‘Constituição’ e antes desta outra quatro na era republicana [...], mas, sim, é da Constituição, nascida do processo constituinte, como algo que constitui que deve exsurgir uma nova sociedade. (2000, p. 284).

O autor Rubens Fernando Clamer dos Santos sustenta que a no direito os dois grupos, que dividem os direitos fundamentais:

A ideia principal que envolve a noção dos direitos fundamentais divide-se em dois grandes grupos. De um lado os positivados ou escritos, aqueles constantes no catálogo da Constituição Federal (Título II), bem como os decorrentes dos tratados internacionais em que o Brasil seja parte, conforme prevê o art.5º, § 2º, da Constituição. De outro, os chamados direitos fundamentais não escritos, subdividindo – se este grupo nos chamados direitos fundamentais implícitos e naqueles decorrentes do regime e dos princípios adotados pela Constituição, conforme também dispõe o já citado art. 5º, § 2º, da Constituição. (2010, p.31).

Na visão de Andrade (2001) os direitos fundamentais eram vistos como liberdades cujo conteúdo era determinado pela vontade de seu titular, ou como garantias para assegurar em termos institucionais a não intervenção dos poderes públicos – em qualquer caso enquanto direitos de defesa dos indivíduos perante o Estado. Devemos ter a percepção de que os direitos, na concepção liberal – burguesa, eram compreendidos como direitos de defesa do particular contra a interferência do Estado em sua propriedade ou em sua liberdade.

A história dos direitos fundamentais está diretamente ligada ao reconhecimento e à proteção da dignidade da pessoa humana e dos direitos fundamentais do homem. Esta história também está em sintonia com o surgimento do moderno Estado Constitucional, buscando – se assegurar a já referida dignidade da pessoa humana. (SCARLET 2005).

Os direitos fundamentais encontram-se positivados na Constituição Federal de 1988, devendo ser aplicados a todos os indivíduos, bem como a todas as situações regidas pela referida constituição. Tem-se, que, em essência, os direitos fundamentais guardam profunda semelhança com os direitos humanos, entretanto, estes encontram-se no plano internacional, universal. (PESTANA, 2017).

É preciso ter a percepção de que os direitos fundamentais nascem como a expressão da condição, é possível ver isso nas palavras do autor Rubens Fernando.

A história dos direitos fundamentais tem como nascedouro a concepção jus naturalista adotada nos séculos XVII e XVIII. Os direitos fundamentais nascem como expressão da condição humana, sendo considerados direitos naturais e inalienáveis do homem. Em uma segunda etapa, a partir da Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU, tem início uma fase, caracterizada pela universalidade abstrata e concreta dos direitos fundamentais, com a sua positivação, na esfera do Direito Internacional. (SANTOS, 2010, p.26).

A teoria dos direitos fundamentais passou a ser construída a partir da tríade extraída da Revolução Francesa, qual seja: liberdade, igualdade e fraternidade, cujos conceitos vêm exatamente trazer diferentes dimensões dos direitos fundamentais. (COMPARATO, 2003).

Paulo Bonavides (2008) relata em sua obra, que são os direitos que valorizam primeiro o homem – singular, o homem das liberdades abstratas, o homem da sociedade mecanistas que compõe a chamada sociedade civil.

Vale ressaltar a argumentação da classificação dos direitos fundamentais:

Em 1979, foi apresentada pelo francês Karel Vasak, uma classificação dos direitos fundamentais amparada nas fases de reconhecimento dos direitos humanos, dividida em três gerações. A primeira, a partir das revoluções burguesas dos séculos XVII e XVIII, valorizava a liberdade, a segunda surgida em razão dos movimentos sociais democratas e da Revolução Russa, ressaltava a dignidade e, por fim, a terceira geração busca refletir os valores de fraternidade, notadamente a partir das terríveis experiências passadas pela humanidade com a Segunda Guerra Mundial. (SANTOS, 2010, p.26).

A evolução histórica dos direitos fundamentais não ocorreu de maneira rápida, pelo contrário, aconteceu gradualmente, sendo consequências de diversas transformações ocorridas no decorrer da história, assim, tais direitos não foram reconhecidos todos de uma vez. O reconhecimento foi progressivo, conforme a própria experiência da vida humana em sociedade. (PESTANA, 2017).

Os direitos fundamentais são produtos da luta pela liberdade das camadas exploradas e oprimidas, que culminam com a construção de uma sociedade de classes, São os direitos fundamentais, em verdade, o resultado dessas lutas históricas, na busca do núcleo essencial traçado em todas as

reinvidicações e conquistas, que vem a ser a dignidade da pessoa humana. (ANDRADE, 2001,)

2.2 – A Constituição Federal de 1998

Os direitos fundamentais possuem uma função específica na Constituição de um Estado, na medida em que estão intimamente ligados às diretrizes traçadas na própria Constituição. (SANTOS, 2010).

O autor Marques, traz em sua obra importante distinção entre modelos de Estado.

O Estado Liberal do Direito se preocupa com o indivíduo e prevê a sanção; o Estado Social de Direito leva em consideração o grupo e promove direitos; o Estado Democrático de Direito tem por norte a educação, ou a preparação da população para viver de forma democrática, buscando, portanto, uma reestruturação dos modelos anteriores. Postula que o Estado Democrático de Direito nada mais é do que uma ruptura para transformar a sociedade de acordo de acordo com os seus princípios, levando em conta principalmente a igualdade e a dignidade da pessoa humana. (2007, p.29 – 31).

Jorge Miranda lembra em sua obra, que todas as Constituições em vigor originárias dos séculos XVIII e XIX, trazem apenas direitos fundamentais com estrutura de direitos de liberdade. (MIRANDA, 2000).

O autor Rubens Fernando em sua obra traz a definição de Constituição;

A Constituição de 1988, chamada Constituição – cidadã é a Lei Fundamental do ser humano por excelência. Trata – se da Constituição que mais se preocupou, na história do constitucionalismo nacional, em proteger o homem, entendendo – se esta proteção de vários modos, notadamente no sentido de lhe conferir dignidade, que também é alcançada com o preenchimento de inúmeros quesitos. Nesse sentido, estão os direitos fundamentais com as suas várias dimensões, já que apenas a primeira para garantir dignidade as plena ao cidadão, sendo necessária a construção teórico-doutrinária das demais dimensões. (2010, p. 48).

Atualmente os direitos fundamentais são vistos como um dos instrumentos mais eficazes (embora não únicos) para a implementação do sonhado Estado Social e Democrático de Direito.

Apesar da abertura material propiciada pelo § 2º do art. 5º da CF, estando atualmente consagrada na doutrina a possibilidade de reconhecimento de direitos fundamentais implícitos, que estejam fora do catálogo, a força argumentativa para demonstração da fundamentalidade formal. São princípios fundamentais previstos na Constituição Federal que servem de parâmetro para sustentação da fundamentalidade material de um determinado direito, em especial com base no princípio da dignidade da pessoa humana. (SANTOS, 2010).

Na lição de Canotilho percebemos a relevância do direito coletivo na Constituição Federal:

O Direito Coletivo constitui a primeira parte do que denominamos a envoltura protetora do direito individual do trabalho e da Seguridade social. Assim, a segunda conclusão a que chegamos, é a de que o art. 7º, inciso XXVI, da CF, ao reconhecer as normas coletivas em nível constitucional, tem como objetivo proteger as normas contidas no direito individual do trabalho é também buscar melhorar as condições de trabalho e salário dos trabalhadores. Esta é a essência do instituto do Direito Coletivo do Trabalho no mundo inteiro, desde a sua origem (CANOTILHO, 2003, p 464 – 465).

Os direitos fundamentais estão em um plano privilegiado superior em relação às demais normas constitucionais, sobretudo a partir do reconhecimento dado pela Constituição de 1988, sendo consideradas cláusulas pétreas, assumindo local de destaque na Constituição, logo após o preâmbulo e os princípios fundamentais. (SANTOS, 2010).

2.3 – O cenário atual das relações de trabalho

Neste século 21, a complexidade das atividades, tem tornado o trabalho muito mais cognitivo, exigindo trabalhadores diferenciados, adaptáveis e, sobretudo, orientados para o auto desenvolvimento:

É notório na obra do magistrado Rubens Fernando Clamer dos Santos (2010) que o Direito do Trabalho sempre ocupou no cenário jurídico brasileiro ideias de vanguarda, e servindo de modelos para inúmeros aspectos, para diversos outros ramos de Direito, porém no que tange ao sistema de interpretação das normas constitucionais, estamos pautados em um modelo único.

Na definição de Octavio Bueno Magno o direito do trabalho é um conjunto de princípios, normas e instituições, aplicáveis à relação de trabalho e situações equiparáveis, tendo em vista a melhoria da condição social do trabalhador, através de medidas protetoras e modificações das estruturas sociais, sendo, portanto o direito de todo e qualquer empregado. (BUENO, 2008).

Plá Rodriguez (2000) enfatiza em sua obra que há uma diferença muito acentuada entre o que ocorre no Direito do Trabalho e nos outros ramos do direito, em geral. Ao contrário do que ocorre no direito comum, onde rege o princípio da renunciabilidade, no Direito do Trabalho vige o princípio oposto, que é o da irrenunciabilidade.

Deve ressaltar que os direitos fundamentais possuem a chamada eficácia protetiva outorgada pelo sistema constitucional vigente, em virtude da fundamentalidade formal e material estabelecido para esses direitos. (GIRÃO, 2004).

Um dos mecanismos criados pelo sistema para dar proteção aos direitos fundamentais foi justamente o de classifica – los expressamente no plano formal, como cláusulas pétreas, nos termos assegurados pelo art.60, § 4º, IV, da Constituição Federal, de modo que, por integrarem o rol das chamadas cláusulas pétreas, há limites materiais estabelecidos para a reforma desses direitos. (SCARLET, 2005)

Lenio Streck (1993) sustenta que seria melhor que a Constituição brasileira tivesse se inspirado nos textos constitucionais suíços ou norte – americano, para estabelecimento dos mecanismos a respeito da revisão constitucional, a fim de que o povo se pronuncie sobre a obra do revisor através da ratificação popular.

Conforme a obra de Rubens Fernando Clamer dos Santos:

Atualmente, discutem – se os limites materiais implícitos relacionados à possibilidade de alteração ou até mesmo de eliminação das próprias normas que estabelecem os requisitos e limites para um reforma constitucional, notadamente as que estabelecem os limites materiais, ou seja, com respeito à nossa

Constituição, discute – se a possibilidade ou não, por exemplo, de alteração das disposições contidas no art.60 da Constituição Federal pelo poder constituinte reformador. (2010, p.71).

Nos tempos atuais é comum enfrentarmos muitas situações polêmicas nas relações de trabalho, assuntos esses que estão tendo discussões jurídicas recentes, apesar de suas ocorrências não serem tão recentes, como o caso do assédio sexual.

2.3.1 – Assédio Sexual

A Comissão de Direitos e Liberdade individuais do Congresso Nacional assim define o assédio sexual: O assédio sexual consiste num ato de insinuação sexual que atende o bem – estar de uma mulher ou homem, ou que constitui um risco para a sua permanência no emprego. Ele pode assumir a forma de insinuações persistentes tanto verbais, quanto gestuais. (PINTO, 2000).

O delito de assédio sexual é classificado como próprio, pois que se exige do sujeito passivo uma qualidade ou condição especial: em primeiro, ser superior hierárquico do sujeito passivo, ou, desfrutar de ascendência sobre a vítima.

Também chamado de assédio laboral, porque se exige que tal superioridade hierárquica ou ascendência estejam relacionadas ao exercício de emprego, cargo ou função desempenhada pelo sujeito ativo e de subordinação por parte do sujeito passivo, e se origina da diversidade das funções atribuídas a cada pessoa. (GIRÃO, 2004).

A Lei nº. 10.224/01, acrescentou um novo artigo ao Código Penal, que passou a ter a seguinte redação:

Art. 216-A. Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função. Pena – detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos. § 2º A pena é aumentada em até um terço se a vítima é menor de 18 (dezoito) anos. (2012, p. 202).

A previsão de crime sexual por meio da edição da Lei nº 10.224/2001, seguiu esse curso, pois a sua prática já vinha ocorrendo tanto dentro quanto fora do ambiente de trabalho. Quando era examinado o repertório jurisprudencial trabalhista, encontrávamos condutas assediantes consideradas como justificativa de dispensa e de pedidos de demissão por justa causa. (GIRÃO, 2004).

É um constrangimento (ilegal) praticado em determinadas circunstâncias laborais e subordinado a uma finalidade especial (sexual). Três, por conseguinte, são as características desse delito: (a) constrangimento ilícito (constranger significa compelir, obrigar, determinar, impor algo contra a vontade da vítima etc.); (b) finalidade especial (vantagem ou favorecimento sexual); (c) abuso de uma posição de superioridade laboral. (GOMES, 2001).

As diversas formas de ocorrer o assédio sexual, um dos meios é o assédio sexual por chantagem (“assédio sexual *quid pro quo*”). Encontra-se também previsto no art. 216 – A do Código Penal. Nesse caso o sujeito ativo não fica importunando a vítima, mas tenta induzi-la, prometendo – lhe alguma vantagem ou benefício em troca de favores sexuais. Entretanto, a maioria das vítimas não denuncia o fato às autoridades, as causas da não objetivação das denúncias são as mais diversas. Na maioria das vezes não denunciam por temor de perder o emprego. (DINIZ, 1999).

Marly Cardone conceitua o assédio sexual como:

a atitude de alguém que, desejando obter favores libidinosos de outra pessoa, causa a esta constrangimento, por não haver reciprocidade (...). Se assédio e insistência, para que exista o comportamento que estamos pretendendo definir necessário se torna que haja frequentes investidas do assediador junto à pessoa molestada. (1994, p.393 – 394).

O assédio sexual é um abuso de poder, uma violação da ética profissional, um desrespeito à liberdade sexual e à dignidade do ser humano. É uma afronta ao exercício digno e tranquilo do trabalho. O crime de assédio sexual perpetrado no ambiente laboral traz consigo essas características, eis que a vítima

receia perder seu emprego, ter um pedido de aumento de salário ignorado ou não receber a merecida promoção. (GIRÃO, 2004).

Vale ressaltar que o assédio sexual fere diretamente o princípio da dignidade da pessoa humana, sendo este um valor irrenunciável, inalienável e intangível, devendo ser respeitado e protegido. Pois dignidade não é algo que se mede, não há como se graduar dignidade, para fins de se admitir sua restrição, pois é justamente esta dignidade que torna as pessoas iguais em humanidade. (ALEXY, 2008).

CAPÍTULO III – A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NAS RELAÇÕES TRABALHISTA

O presente capítulo destaca a dignidade da pessoa humana nas relações trabalhista, estabelecido no ordenamento jurídico brasileiro. Para melhor compreensão será destacado os aspectos teóricos da dignidade da pessoa humana, Direitos humanos e o princípio da dignidade da pessoa humana e a dignidade humana do trabalhador.

3.1 – Aspectos gerais da dignidade da pessoa humana

Na história do direito Constitucional brasileiro, a Constituição de 1988 foi a primeira a dedicar um título específico para os princípios fundamentais. . Este título ocupa lugar de destaque no texto, logo após o preâmbulo. Na verdade, os princípios fundamentais, junto aos direitos fundamentais, formam o núcleo essencial da Constituição. (SCARLET, 2005).

É imprescindível ressaltar que não é qualquer conduta que viola a dignidade da pessoa humana. Condutas que violam são todas aquelas que colocam o homem na condição de objeto, de coisa, sendo o exemplo mais notório a tortura. (SCARLET, 2005).

O principio da dignidade da pessoa humana tem como origem histórica o pensamento jus naturalista, de valorização da pessoa humana, seguindo os valores cristãos, segundo a tese defendida pelo autor Jorge Miranda:

A dignidade da pessoa é da pessoa concreta, na sua vida real e cotidiana. Não é de um ser ideal e abstrato. É o homem ou a mulher,

tal como existe, que a ordem jurídica considera irredutível e insubstituível e cujos direitos fundamentais a Constituição enuncia e protege. Em cada homem e em cada mulher estão presentes todas as faculdades da humanidade. Tem como premissa o reconhecimento de que todos os homens são iguais em dignidade sendo este pensamento já desenvolvido na Idade Média por Tomás de Aquino. (2000, p.119).

Tem se por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, um complexo de direitos e deveres fundamentais que asseguram a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano. (SANTOS, 2010).

Por essas razões, esse valor é irrenunciável, inalienável e intangível, devendo ser respeitado e protegido. Dignidade é algo que não se mede: ou se tem ou não tem. Desse modo, não há como se graduar dignidade, para fins de se admitir sua restrição, pois é justamente esta dignidade que torna as pessoas iguais em humanidade. (ALEXY, 2008).

A ideia de dignidade admite vários componentes, com inúmeros valores, sendo fundamental a inclusão dos valores de igualdade e de liberdade, conforme o exposto.

A doutrina diverge sobre a possibilidade de conceituar a dignidade da pessoa humana. Alguns entendem que não é possível estabelecer este conceito, por envolver a análise de diversos aspectos e componentes, muitas vezes de ordem subjetiva, que necessitarão ser avaliados quando da análise do caso concreto. Realmente, é tarefa complexa estabelecer o conceito de dignidade, pela imprecisão dos elementos envolvidos. Postulando a necessidade de a definição alcançar pleno sentido e operacionalidade apenas em face do caso concreto, como, de resto, ocorre de modo geral com os princípios e direitos fundamentais. (SCARLET, 2005, p.115)

O reconhecimento, nos sistemas jurídicos constitucionais, do princípio da dignidade humana é recente, ocorrendo em grande parte após a Segunda Guerra Mundial. Especialmente a partir da Declaração Universal dos Direitos Humanos da ONU em 1948, é que se constata o reconhecimento formal do valor da dignidade da pessoa humana nas Constituições. (COMPARATO, 2003).

A teoria dos direitos fundamentais passou a ser construída a partir da tríade extraída da Revolução Francesa, qual seja: liberdade, igualdade e fraternidade, cujos conceitos vêm exatamente trazer diferentes dimensões dos direitos fundamentais. (COMPARATO, 2003).

3.2 – O direito humano e o princípio da dignidade da pessoa humana

Para entendermos a fundo a dignidade da pessoa humana primeiramente é preciso obter noções do conceito de direito humano, sendo o conjunto de direitos considerados indispensáveis para uma vida humana pautada na liberdade, na igualdade e na dignidade (MADEIRA, 2015).

A expressão direitos humanos ou direitos do homem é reservada para aquelas reivindicações de perene respeito a certas posições essenciais ao homem.

São direitos postulados em bases jus naturalistas, contam com índole filosófica e não possuem como característica básica a positivação numa ordem jurídica particular. Já a locução direitos fundamentais é reservada aos direitos relacionados com posições básicas das pessoas, inscritos em diplomas normativos de cada Estado. São direitos que vigem numa ordem jurídica concreta, sendo, por isso, garantidos e limitados no espaço e no tempo, pois são assegurados na medida em que cada Estado os consagra. (BRANCO, p.166, 2011)

A teoria das gerações foi criada em 1789 por Karel Vasok em uma conferência no Instituto Internacional de Direitos Humanos em Estambul, França, cada geração foi baseada nos temas da Revolução Francesa: Liberdade, igualdade e fraternidade. (MADEIRA, 2015).

A doutrina costuma dividir a evolução histórica dos direitos fundamentais em gerações de direito. Mas, parte da doutrina abandonou o termo geração, para adotar a expressão dimensão. O argumento é de que geração pressupõe a superação da geração anterior. O que não ocorre com os direitos fundamentais, pois todas as gerações seguintes não superam a anterior, mas as complementam, por isso é preferido o uso de “dimensão”. Independente da nomenclatura utilizada,(LENZA, 2010).

Muitas críticas às três gerações surgiram, mas foram basicamente quatro que se destacaram.

A primeira diz que o termo geração, que transmite de forma errônea a ideia de substituição, já a segunda que o termo dá a ideia de antiguidade ou posteridade de um rol de direitos sobre outros dá a ideia de superação, a terceira diz que os direitos humanos não são fragmentados, mas sim indivisíveis, por fim a 4ª crítica jaz no fato de que novas interpretações sobre o conteúdo dos direitos humanos torna difícil adequar à classificação. (MADEIRA, p. 13, 2015).

No plano internacional podemos afirmar que o principal documento que positivou os direitos humanos foi a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) da ONU.(FARIAS, 2015).

Com o final do conflito de 1945, foi criada a ONU (Organização das Nações Unidas), cujo objetivo principal seria a manutenção da paz entre as nações. Como resposta aos atos bárbaros praticada contra a pessoa humana durante a 2ª Guerra Mundial, a Terceira Assembleia Geral das Organizações das Nações Unidas em 1948, promulgou por meio da Resolução nº 217, a Declaração Universal dos Direitos Humanos (LEITE, 2014).

Logo no preâmbulo da Carta de San Francisco – documento jurídico que fundou a ONU -, adotada em 26 de junho de 1945, afirma – se o horror que as duas guerras mundiais causaram bem como a necessidade de uma reafirmação dos direitos humanos. (ALMEIDA e APOLINÁRIO, 2009).

O artigo 1º da Declaração Universal dos Direitos da ONU, de 1948, estabelece: “todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos. Dotados de razão e de consciência, devem agir uns para com os outros em espírito e fraternidade”. A organização Mundial de Saúde diz que saúde envolve completo bem estar físico, biológico e emocional. Vida digna é uma vida saudável. (SCARLET, 2005).

Com término da segunda guerra mundial, é notório que vários direitos fundamentais foram reconhecidos. Esses direitos são ditos direitos econômicos e

sociais que, por si só, não excluíam, nem negavam as liberdades políticas que a elas se somavam, de modo que com o avanço do liberalismo econômico do século XIX e final do XX, vários fatos apontavam a deterioração do quadro social, mormente nos Estados mais desenvolvidos, como a Europa Ocidental e os Estados Unidos.

Condições dignas, justas e adequadas de vida para o homem e para a sua família também dizem respeito à dignidade humana, constituindo os direitos sociais de significativa importância (SANTOS 2010).

Outra dimensão da dignidade está diretamente ligada a qualquer manifestação relevante acerca da nossa personalidade, e o exercício do poder é um dos grandes vilões da humanidade. Ultrapassando limite no uso de determinado poder, conseqüentemente estará sendo afrontada a dignidade da vítima do excesso cometido. (SANTOS, 2010).

Por conseqüência, a limitação do poder é uma imposição; caso contrário, o homem poderá ser vítima do arbítrio e de injustiças, podendo o poder ser exercido dentro dos limites legais e com boa dose de razoabilidade, em observância da proporcionalidade. (SCARLET, 2005).

O Brasil somente ratificou os dois Pactos de Direitos Humanos bem depois de suas vigências no plano internacional, o que, por si só, demonstra o déficit brasileiro em relação ao conhecimento e a concretização dos direitos humanos. (LEITE, 2014).

No Brasil tem – se aceito a ideia de que os direitos humanos são aqueles estabelecidos em tratados e convenções e são diferentes dos direitos fundamentais da Constituição Federal. (SCARLET, 2005).

3.3 – A dignidade humana e o trabalhador

A Constituição Federal de 1988 inseriu na preocupação com os direitos àqueles relacionados a uma relação de natureza trabalhista, podendo ser derivados de relações individuais de trabalho, os direitos coletivos dos trabalhadores, o direito

de greve, o direito da participação laboral e o direito de representação na empresa. (ALMEIDA e APOLINÁRIO, 2009).

A Constituição Federal considera o trabalho como uma garantia constitucional do cidadão, resguardada tanto pela própria Constituição, como pela CLT e por leis esparsas. Considera-se como uma relação empregatícia, o vínculo existente entre empregado e empregador, caracterizado pela pessoalidade, não eventualidade, onerosidade, subordinação e pessoa física. (ANDRADE, 2016).

Os direitos e garantias fundamentais podem, com efeito, ainda que de modo e intensidades variáveis, ser reconduzidos de alguma forma à noção de dignidade da pessoa humana, já que todos remontam à ideia de proteção e desenvolvimento das pessoas, de todas as pessoas. (SCARLET, 2005).

Entendemos que, por estarem previstos no artigo 7º, da Constituição Federal, no Capítulo dos Direitos Sociais e Título dos Direitos e Garantias Fundamentais, tais direitos repousam na ideia de dignidade da pessoa humana, sendo o maior desafio identificar em cada situação carecedora de regulamentação, se o direito ali tratado advém de um direito fundamental ou não, para que possamos atrelá-lo ao princípio da dignidade da pessoa humana. (NICOLAU, 2012).

Apesar de serem assuntos que vem ganhando grande relevância, o direito do trabalho precisa de muitas modificações para regular e proteger os direitos dos trabalhadores.

O Direito do Trabalho possui inúmeras situações previstas, mas que carecem de regulamentação específica. Cite-se como exemplo o trabalho penoso, cujo adicional encontra-se previsto no artigo 7º, inciso XXIII, da CF como sendo um direito do trabalhador à melhoria de sua condição social, mas que carece de regulamentação ordinária no que se refere às hipóteses de caracterização, base de cálculo e percentagem. Ou ainda, cite-se o exemplo da proteção contra a despedida arbitrária ou sem justa causa prevista no artigo 7º, inciso I, da CF, cuja indenização compensatória aguarda, até o presente momento, lei complementar que disponha sobre o assunto. (NICOLAU, 2012).

A lei deve dispensar especial proteção ao trabalhador em decorrência da superioridade econômica do empregador em relação ao empregado. A aplicação

do princípio do trabalhador reflete a tentativa de alcance da igualdade substancial das partes, pois apenas uma igualdade jurídica que resguarde o tratamento igual não refletiria uma verdadeira isonomia. (ANDRADE, 2016).

Pode-se dizer que é através deste princípio que o Estado põe sua “mão” desta maneira, intervindo em benefício do trabalhador para evitar abuso por parte do empregador dando um mínimo de proteção a essas relações, outros autores denominam de princípio da irrenunciabilidade por tratar de direitos que não pode o trabalhador abrir mão deles. (MOURA, 2015).

Sobre o princípio da proteção ensina Mauricio Godinho Delgado

O princípio tutelar influi em todos os segmentos do Direito Individual do Trabalho, influenciando na própria perspectiva desse ramo ao construir-se, desenvolver-se e atuar como direito. Efetivamente, há ampla predominância nesse ramo jurídico especializado de regras essencialmente protetivas, tutelares da vontade e interesse obreiros; seus princípios são fundamentalmente favoráveis ao trabalhador; suas presunções são elaboradas em vista do alcance da mesma vantagem jurídica retificadora da diferenciação social prática. Na verdade, pode-se afirmar que sem a ideia protetivo-retificadora, o Direito Individual do Trabalho não se justificaria histórica e cientificamente. (DELGADO, 2011, p. 192).

O princípio supracitado refere-se à importância de proteger uma das partes essa parte protegida seria o empregado, esta proteção de o objetivo de igualar as partes, pois na relação empresa x empregado é notável que haja uma discrepância de ordem econômica, e este princípio está para colocar em pé de igualdade as partes inseridas. (CRUZ, 2016).

Celso Antônio Bandeira de Mello define a importância do estudo dos princípios dentro do contexto do direito do trabalho:

Princípio – já averbamos alhures – é, por definição, mandamento nuclear de um sistema, verdadeiro alicerce dele, disposição que se irradia sobre diferentes normas, compondo lhes o espírito e servindo de critério para sua exata compreensão e inteligência exatamente por definir a lógica e a racionalidade do sistema normativo, no que lhe confere a tônica e lhe dá sentido harmônico. É do conhecimento dos princípios que preside a inteligência das diferentes partes

componentes do todo unitário que há por nome sistema jurídico positivo. (p. 12, 1998).

A proteção especial que se dá ao trabalhador parte de dois fundamentos, o de que o sinal distintivo do trabalhador é sua dependência as ordens, que afeta a pessoa do trabalhador; e a dependência econômica, “pois em geral somente coloca sua força de trabalho a serviço de outro quem se vê obrigado a isso para obtenção de seus meios de vida”. (Hueck e Nipperdey, 2000).

O princípio da proteção no Direito do Trabalho se baseia em alguns fundamentos. O primeiro é a subordinação jurídica, pois no contrato de trabalho há "a singularidade de ser, entre os contratos, o único em que há entre as partes uma relação de poder, a supremacia de uma delas (o empregador) sobre a outra (o empregado)." O segundo elemento refere-se à dependência econômica, que surge da necessidade que o trabalhador tem de vender a sua força a outrem. (SILVA, 1999).

CONCLUSÃO

O presente trabalho tratou do assédio moral nas relações trabalhistas, embora o direito do trabalho seja um assunto que vem ganhando grande relevância ainda é preciso muitas modificações para regular e proteger os direitos dos trabalhadores.

O trabalhador necessita de uma proteção jurídica especial, partindo do pressuposto de dois princípios o princípio do *in dubio pro operário* e o princípio da condição mais favorável ao trabalhador, pois o mesmo está dependente das ordens que afeta a pessoa do trabalhador e a dependência econômica para a obtenção de seus meios de vida.

O assédio moral dentro das relações de trabalho pode ocorrer com a finalidade exclusiva de provar o poder do agressor, através de medo e insegurança, podendo atingir não somente a vítima, como os demais funcionários da empresa. O referente tema é uma das causas que mais desestabiliza o trabalhador em seu ambiente laboral, trazendo consequências sobre a saúde da vítima.

Enquanto o assédio assexual, também chamado de assédio laboral, exige uma superioridade hierárquica, conceituando – se como um constrangimento ilegal praticado em determinadas circunstâncias laborais e subordinados a uma finalidade específica.

O dano ao trabalhador na sua essência, atingindo seus valores e dignidade, é considerado um dano efetivamente moral, vale ressaltar que não é

qualquer conduta que viola a dignidade da pessoa humana, mas toda conduta que coloca o homem na condição de objeto, de coisa, o levando a uma tortura física ou emocional.

Pode – se perceber que a dignidade da pessoa por ter sua qualidade intrínseca e distintiva reconhecida por cada ser humano o faz merecedor do mesmo respeito, por esses motivos se torna um valor irrenunciável, inalienável e inatingível, devendo ser respeitado e protegido.

Valores esses que são positivados pela Constituição Federal, estando diretamente ligados ao reconhecimento e à proteção da dignidade da pessoa humana e dos direitos fundamentais do homem.

É importante lembrar que a evolução histórica dos direitos fundamentais não ocorreu de maneira rápida, mas ao contrário, ocorreu gradualmente, sendo produtos da luta pela liberdade das camadas exploradas e oprimidas que colaboraram com a construção de uma sociedade de classes.

Vale reiterar que neste século XXI, a complexidade das atividades laborais tem tornado o trabalho muito mais cognitivo, sendo comum enfrentarmos muitas situações polêmicas nas relações de trabalho, não há como negar que a legislação vigente necessita de revisão premente, pois o que é presenciado na maioria dos casos é um significativo descompasso entre o mundo do trabalho do passado e o atual.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGUIAR, Maria Rita Manzarra Garcia de. **Assédio moral**: problema antigo, interesse recente. 2008. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=11741>. > Acesso em : 10 abr. 2018.

ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. Tradução de Virgílio Afonso da Silva da 5.ed. alemã. São Paulo. Malheiros, 2008

ALMEIDA, Guilherme Assis e APOLINÁRIO, Sílvia Menucci. **Série leituras jurídicas, Provas e Concursos Direitos Humanos**. Volume 34, ed São Paulo: Atlas S.A, 2009.

ANDRADE, José Carlos Vieira de. **Os direitos fundamentais na Constituição portuguesa de 1976**. 2.ed.Coimbra: Almedina, 2001.

ANDRADE, Renata Prince, 2016. Disponível em: <<https://renataprinceandrade.jusbrasil.com.br/artigos/315396992/a-dignidade-humana-nas-relacoes-de-trabalho>>. Acesso em 15 abr. de 2018.

BRANCO, Paulo Gustavo Gonet e MENDES, Gilmar Ferreira. **Curso de direito constitucional**. 6ª ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

BRASIL, **Código Penal**, decreto Lei nº 2848 de 07 de dezembro de 1940. In: Vade Mecum penal e processual. 3ª ed. Niterói – RJ; Impetrus, 2012, p. 228 – 233.

_____. **Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001**. Altera o Decreto-Lei no 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal, para dispor sobre o crime de assédio sexual e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/Leis/LEIS_2001/L10224.htm>. Acesso em: 22 mar. 2018.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional**. 13. Ed. São Paulo; Malheiros, 2008.

BUENO, Cássio Scarpinella. **Curso Sistematizado de direito processual civil: tutela jurisdicional executiva**. São Paulo: Saraiva 2008.

CANOTILHO, J.J Gomes. **Direito Constitucional e teoria da constituição**. 7. Ed. Lisboa: Almeida, 2003.

CARDONE, Marly. **O assédio sexual como justa causa**. Repertório IOB de Jurisprudência nº 23/94, p. 393-391,1994.

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 34. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de responsabilidade civil**. 6. ed. São Paulo: Malheiros, 2005. p. 102.

Celso Antônio Bandeira de Mello apud SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **Principiologia do Direito do Trabalho**,1999, p.12.

COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. 3.ed. São Paulo,2003.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Ltr, 2011.

DINIZ, José Janguê Bezerra. **O direito e a Justiça do Trabalho diante da globalização**. Editora LTr,. São Paulo, 1999.

FARIAS, Marcio de Almeida, 2015. Disponível em:<<https://jus.com.br/artigos/37044/direitos-humanos-conceito-caracterizacao-evolucao-historica-e-eficacia-vertical-e-horizontal>>. Acesso em: 09 abr. 2018.

FERREIRA, Maria Cristina S. Gomes. **Assédio moral no trabalho**. Revista do Ministério Público do Trabalho do Rio Grande do Sul, n. 1, p. 266, 2010.

GIRÃO, Rubia Mara Oliveira Castro. **Crime de Assédio Sexual**. Ed. Atlas S.A, 2004.

GOMES, Luís Flávio. **Presunção de violência nos crimes sexuais**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2001.

GOULART VILLELA, Fábio. **Introdução ao Direito do Trabalho**. Editora Campus Elsevier, Rio de Janeiro, 2008.

HIRIGOYEN Marie-France. **Assédio Moral: A violência perversa no cotidiano**. 5. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. 224 pg.

HUECK E NIPPERDEY apud RODRIGUES, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 2000, p.88.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Manual de Direitos Humanos**. São Paulo, ed. Atlas S.A, 2014.

LENZA, Pedro. **Direito Constitucional Esquematizado**. 14^a ed. São Paulo: Saraiva 2010.

LIMA, Francisco das C. Filho. **Elementos Constitutivos do Assédio Moral nas Relações Laborais e a Responsabilização do Empregador**. Revista do Ministério Público do Trabalho do Mato Grosso do Sul, Mato Grosso do Sul, n 01, 2007.

MADEIRA, Guilherme. **Direitos Humanos**, Curso Damásio – Carreiras Jurídicas Magistratura e Promotor, 1^o semestre, 2015.

MARQUES, Rafael da Silva. **Valor social do trabalho, na ordem econômica, na Constituição brasileira de 1988**. São Paulo: LTR, 2007.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de Mello. **Conteúdo Jurídico do princípio da igualdade**, 3^a edição, São Paulo – SP, Moderna, 1998.

MIRANDA, Jorge. **Manual de direito constitucional**. 2. Ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2000. t.4.

MOURA, Barbará. 2015, disponível em: <<https://barbaramoura84.jusbrasil.com.br/artigos/176110443/principio-da-protECAo-no-ambito-do-direito-do-trabalho>>. Acesso em 20 de maio de 2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação do direito do trabalho**. 28. Ed. São Paulo: LTR, 2002.

NICOLAU, Maira Ceschin. 2012. Disponível em: <https://www.direitonet.com.br/artigosexibir/7368/A-efetividade-do-principio-da-dignidade-da-pessoa-humana-nas-relacoes-de-trabalho>. Acesso em: 15 abr. 2018.

PESTANA, Bárbara Mota. 2017, Disponível em:<<http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,direitos-fundamentais-origem-dimensoes-e-caracteristicas,589755.html>> acesso em: 10 abr. 2018.

PINTO, Wellington Almeida. **Assédio Sexual no Ambiente de Trabalho**. Edições Brasileiras. Belo Horizonte, 2000.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. 3. Ed. Tradução de Wagner D.Giglio e Edilson Alkmim Cunha. São Paulo: LTR, 2000.

SANTOS, Rubens Fernando Clamer. **A eficácia dos direitos fundamentais dos trabalhadores**. Ed. LTDA, São Paulo, 2010.

SCARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2005.

_____. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. Livraria dos Advogados: Porto Alegre, 2002, p. 84.

STRECK, Lenio Luiz. **Constituição: limites e perspectivas da revisão**. Porto Alegre: Rigel, 1993.

_____. **Hermenêutica jurídica e(m) crise**. 2. Ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2000.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira. **Principiologia do Direito do Trabalho**, 1999, p.26.

TREFF. O Estado de São Paulo, 23. 10. 2016.< disponível em:<http://www.granadeiro.adv.br/destaque/2016/10/24/a-complexidade-do-trabalho-no-seculo-21-e-a-clt>> acesso em: 16mai. 2018.

ZANETTI, Robson, **Assédio moral no trabalho**; e – book, 2004. < disponível em App: Passei direto> acesso em 15 mai. 2018.