

UNICESUMAR – CENTRO UNIVERSITÁRIO DE MARINGÁ
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

RESCISÃO INDIRETA NO CONTRATO DE TRABALHO COMO PROTEÇÃO DOS
DIREITOS DA PERSONALIDADE

MARCOS ROGÉRIO TAVARES

MARINGÁ – PR

2019

Marcos Rogério Tavares

**RESCISÃO INDIRETA NO CONTRATO DE TRABALHO COMO PROTEÇÃO DOS
DIREITOS DA PERSONALIDADE**

Artigo apresentado ao Curso de Graduação em Direito da UniCesumar – Centro Universitário de Maringá como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Direito, sob a orientação do Prof. Dr. Marcelo Negri Soares.

MARINGÁ – PR

2019

MARCOS ROGÉRIO TAVARES

**RESCISÃO INDIRETA NO CONTRATO DE TRABALHO COMO PROTEÇÃO DOS
DIREITOS DA PERSONALIDADE**

Artigo apresentado ao Curso de Graduação em Direito da UniCesumar – Centro Universitário de Maringá como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Direito, sob a orientação do Prof. Dr. Marcelo Negri Soares.

Aprovado em: 05 de novembro de 2019.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Marcelo Negri Soares

UniCesumar – Centro Universitário de Maringá

Prof. (a) Dr. (a)

UniCesumar – Centro Universitário de Maringá

Prof. (a) Dr. (a)

UniCesumar – Centro Universitário de Maringá

RESCISÃO INDIRETA NO CONTRATO DE TRABALHO COMO PROTEÇÃO DOS DIREITOS DA PERSONALIDADE

Marcos Rogério Tavares

RESUMO

Considerando as arbitrariedades cometidas por alguns empregadores, faz-se necessário repelir as faltas graves cometidas por estes contra os seus empregados, como forma de proteger os direitos da personalidade, mediante o pleito (judicial) de rescisão indireta do contrato de trabalho, com amparo na Consolidação das Leis do Trabalho, Constituição Federal e Código Civil. Utilizaremos do método de abordagem hipotético-dedutivo, no qual esposaremos hipóteses, formuladas na condição de respostas provisórias aos problemas acostados, confrontando-as ao processo de verificação, com espeque de falseá-las, corroborando-as ou contestando-as. Quanto à metodologia de procedimento, baseia-se, notadamente, em pesquisa teórica, ancorada em legislações, doutrinas e entendimentos jurisprudenciais.

Palavras-chave: Assédio moral. Assédio sexual. Revistas íntimas vexatórias.

INDIRECT TERMINATION IN THE LABOR CONTRACT AS A PROTECTION OF PERSONALITY RIGHTS

ABSTRACT

Considering the arbitrariness committed by some employers, it is necessary to repel the serious misconduct committed by them against their employees, as a way of protecting the rights of the personality, by means of the (judicial) claim of indirect termination of the employment contract, supported by the Consolidation of Labor Laws, Federal Constitution and Civil Code. We will use the hypothetical-deductive approach method, in which we will formulate hypotheses, formulated as provisional answers to the problems encountered, confronting them with the verification process, with the aim of falsifying, corroborating or contesting them. As for the methodology of procedure, it is based, notably, on theoretical research, anchored in laws, doctrines and understandings.

Keywords: Bullying. Sexual harassment. Vexing intimate magazines.

SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO.....	6
2.	DIREITOS DA PERSONALIDADE NA RELAÇÃO TRABALHISTA	6
3.	PARTICULARIDADES DOS DIREITOS DA PERSONALIDADE	8
4.	PRINCÍPIOS PROTETIVOS DOS TRABALHADORES.....	10
4.1.	PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE.....	11
4.2.	PRINCÍPIO DA RAZOABILIDADE	11
4.3.	PRINCÍPIO DA BOA-FÉ.....	12
5.	DA PROTEÇÃO À REVISTAS ÍNTIMAS VEXATÓRIAS, DO ASSÉDIO MORAL E DO ASSÉDIO SEXUAL NA RELAÇÃO LABORATIVA.....	12
5.1.	REVISTAS ÍNTIMAS VEXATÓRIAS	13
5.2.	ASSÉDIO MORAL: CARACTERIZAÇÃO NO VÍNCULO EMPREGATÍCIO	14
5.3.	ASSÉDIO SEXUAL: CARACTERIZAÇÃO NO VÍNCULO EMPREGATÍCIO.....	17
6.	DO PLEITO DE RESCISÃO INDIRETA	19
7.	CONCLUSÃO	21
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	22

1. INTRODUÇÃO

O presente tema tem o escopo de delinear situações de rescisão indireta da relação contratual estabelecido entre empregado e empregador, cuja conduta culposa deste enseja sua justa causa.

Nesse diapasão, importante tecer, preliminarmente, que a rescisão indireta do vínculo empregatício é uma forma de rescindi-lo, ante a uma falta grave perpetrada pelo empregador dentro do mesmo contra o empregado, ocasião pela qual facultava-se a este perceber as verbas devidas dentro do contrato, além da multa fundiária de 40% (quarenta por cento) do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), bem como receber o Seguro-Desemprego.

Nesse sentido, ocorrendo a violação dos direitos da personalidade do trabalhador, entendidos como direitos subjetivos ligados à realização de valores existenciais do ser humano – a integridade física, o direito à vida; noutra campo, integridade moral: direito à honra, à imagem e ao nome; direito à intimidade e à liberdade, dentre outros resultantes da dignidade da pessoa humana; tudo na seara da relação do contratual, constitui, portanto, direito à rescisão indireta (artigo 483, da Consolidação das Leis do Trabalho¹).

Sob essa perspectiva de análise, far-se-á um esboço dos direitos da personalidade na relação trabalhista, suas particularidades e aos princípios protetivos dos trabalhadores. Em seguida, através de exame de determinados direitos da personalidade sob a ótica trabalhista, consubstanciado por alguns julgados dos tribunais trabalhistas, verificar-se-á se os direitos fundamentais dos trabalhadores estão sendo protegidos adequadamente, assegurando ao empregado o pleito de rescisão indireta.

2. DIREITOS DA PERSONALIDADE NA RELAÇÃO TRABALHISTA

Introdutoriamente, cabe destacar que, quando abordamos direitos da personalidade, estes podem ser definidos como direitos subjetivos, os quais possuem como objeto bens da personalidade do indivíduo que estremecem aspectos diretamente ligados ao ser humano: biológico – vida, saúde, integridade física; morais – integridade moral, nome, imagem e intimidade; e sociais: família, reputação e respeito (MIRANDA, 2012, p. 62).

¹ BRASIL. DECRETO-LEI nº 5.452, de 1 de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Rio de Janeiro, 10 nov. 1943.

Cumpra observar, pois, que os direitos em análise objetivam à concretização de valores existenciais, de caráter não patrimonial, conexos à dignidade da pessoa humana, e que denota a realização deste imensurável valor no âmbito civil. Conforme leciona Pires e Silva (2017, p. 07):

Pautado na dignidade da pessoa humana, os direitos da personalidade resguardam direitos físicos, psíquicos e morais homem, tutelando o ente individual, com seu patrimônio físico e intelectual, sua posição perante outros seres na sociedade, seu modo de ser e suas projeções na coletividade, garantindo a todos uma vida digna com respeito a atributos essenciais ao ser humano.

É imperioso ponderar que a Constituição Federal de 1988 (artigo 5º, X) regulamenta os direitos da personalidade consubstanciada pela sua conjuntura de dignidade.

No tocante a relação trabalhista, a Consolidação das Leis do Trabalho dispõe, no seu artigo 373-A, VI², a proibição a revista íntima nas trabalhadoras, com o fim de proteger os direitos da personalidade, seja por meio do empregador ou preposto.

Outrossim, a legislação trabalhista também exterioriza no artigo 29, § 4º, a vedação de o empregador de perpetrar a qualquer espécie de anotação desabonadora acerca da conduta do empregado em sua CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social)³.

Ademais, a Lei nº 9.029/1995, artigo 1º, ainda repugna a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho⁴. Para Garcia (2011, p. 39), “a discriminação, na realidade, envolve preconceito exteriorizado pela pessoa, grupo, comunidade ou sociedade, representando uma distinção, exclusão ou preferência infundada, ou seja, não justificável.”

Importante trazer à baila, ainda, a regra do artigo 216-A, do Código Penal, dispositivo este qualificador do delito de assédio sexual (no trabalho), pois é vedada o constrangimento de outrem com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência ao exercício de emprego, cargo ou função⁵. Sobre o artigo supracitado, Greco (2017, p. 1.178) entende que:

² BRASIL. DECRETO-LEI nº 5.452, de 1 de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Rio de Janeiro, 10 nov. 1943.

³ BRASIL. DECRETO-LEI nº 5.452, de 1 de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Rio de Janeiro, 10 nov. 1943.

⁴ BRASIL. Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995. **Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências**. Brasília, 13 abr. 1995.

⁵ BRASIL. DECRETO-LEI nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. **Código Penal**. Rio de Janeiro, 7 dez. 1940.

O núcleo *constranger*, utilizado pelo tipo penal que prevê o delito de assédio sexual, deve ter outra conotação que não a utilização do emprego de violência ou grave ameaça. No delito de assédio sexual, partindo do pressuposto de que seu núcleo prevê uma modalidade especial de constrangimento, devemos entendê-lo praticado com ações por parte do sujeito ativo que, na ausência de receptividade pelo sujeito passivo, farão com que este se veja prejudicado em seu trabalho, havendo, assim, expressa ou implicitamente, uma ameaça. No entanto, essa ameaça deverá sempre estar ligada ao exercício de emprego, cargo ou função, seja rebaixando a vítima de posto, colocando-a em lugar pior de trabalho, enfim, deverá sempre estar vinculada a essa relação hierárquica ou de ascendência, como determina a redação legal.

Com efeito, considerando a lacuna da legislação trabalhista acerca da aplicação dos direitos da personalidade, o Código Civil deve ser aplicado na relação laborativa, à luz do disposto no artigo 8º, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho⁶. A guisa do exposto incide, portanto, no âmbito trabalhista, a legislação comum, com incidência subsidiária dos artigos 11 a 21, do Código Civil, que regulamentam os direitos da personalidade⁷. Nesse sentido, entendem Oliveira e Camargo Cavalcanti (2016, p. 02):

Os direitos da personalidade, os quais desempenham papel primordial na estrutura do Estado Democrático de Direito, valendo-se inclusive como forma de legitimação deste, são normatizados pelo Código Civil brasileiro de 2002, o qual dedica todo um capítulo específico a estes, refletindo uma mudança paradigmática no direito civil que passa a se reconhecer como parte de um ordenamento cujo valor máximo é a proteção da dignidade da pessoa humana, esta constitucionalmente protegida.

Após essa análise geral da definição dos direitos da personalidade na seara trabalhista, com base em entendimentos doutrinários, Consolidação das Leis do Trabalho, Código Civil e Constituição Federal, analisaremos o estudo das particularidades dos direitos da personalidade.

3. PARTICULARIDADES DOS DIREITOS DA PERSONALIDADE

Prefacialmente cumpre salientar que as particularidades dos direitos da personalidade estão amparadas no artigo 11, do Código Civil, nessa vereda, é imperioso asseverar que tais características não são taxativas, porque o rol previsto no diploma legal retro não abarca todas as particularidades intrínsecas da personalidade do cidadão. Assim, devem ser observados os entendimentos doutrinários sobre a discussão com espeque para a emanção dos direitos adstritos da personalidade. Para Alberto (2013, p. 15):

⁶ BRASIL. DECRETO-LEI nº 5.452, de 1 de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Rio de Janeiro, 10 nov. 1943.

⁷ BRASIL. LEI nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. **Código Civil**. Brasília, 10 jan. 2002.

(...) a proteção da personalidade passa por uma axiologia constitucional, está intimamente ligado aos direitos fundamentais assegurados justamente para permitir o desenvolvimento completo e saudável da pessoa humana, ou seja, que ela possa ser e que ele possa ser tornar o que deve ser, de forma efetivamente digna.

Já para Andrade e Gudde (2013, p. 22):

(...) são muitas as hipóteses em que não admitida a flexibilização dos direitos da personalidade no âmbito das relações de trabalho, especialmente quando sua renúncia estiver calcada na natural desigualdade de poder entre as partes e quando seu fundamento não for legítimo ou fundado em outro direito de igual estatura constitucional (como o direito à saúde e segurança no ambiente laboral e o direito à propriedade, exercido de acordo com os limites de sua função social).

Feito essas considerações, impende destacar que os direitos da personalidade possuem algumas particularidades, as quais devem ser consignadas logo abaixo.

- **Ilimitados:** conforme outrora arguido, o rol dos direitos da personalidade, não é taxativo, apesar de o Código Civil (artigos 11 a 21) tenha se referido expressamente a alguns, porém, o rol é exemplificativo.

- **Inatos:** surge com o ato de nascer do indivíduo, e é forçoso frisar que não é condicionado a vontade do cidadão.

- **Absolutos:** é a consequência lógica de sua oponibilidade *erga omnes*, ou seja, insurge-se a todos os indivíduos a obrigação de respeitá-los.

- **Imprescritíveis:** resta indubitado que não há prescrição dos direitos da personalidade quando são violados, nem mesmo pela inércia na pretensão de defendê-los.

- **Irrenunciáveis:** são inerentes ao nascimento com vida, consubstanciado na ideia de também não dependerem da pretensão do titular.

- **Intransmissíveis:** é forçoso constatar que tais direitos são personalíssimos, sendo extintos, portanto, tão-só através da morte do titular.

- **Vitalícios:** são adquiridos no instante da concepção e acompanha o cidadão até sua morte, isto quer dizer que são eternos enquanto à vida durar.

Por consectário, argumentado algumas particularidades dos direitos da personalidade, veja-se que possui normatização constitucional, trabalhista e civil.

4. PRINCÍPIOS PROTETIVOS DOS TRABALHADORES

A legislação trabalhista (artigo 8º, da Consolidação das Leis do Trabalho) cominou ao princípio a função de unificar as lacunas da lei⁸. Com efeito, o princípio desempenha funções imprescindíveis no ordenamento jurídico, as quais devem ser delimitadas nesse artigo, com o fim de ampliar sua importância na proteção dos trabalhadores.

A primeira função do princípio é informadora, ou seja, exprime o anseio do legislador, sendo base de fundamento para o ordenamento jurídico. A segunda função principiológica é normativa, vez que atua supletivamente, na falta de lei. Por fim, a terceira função do princípio é interpretadora, pois serve como critério orientador do juiz ou do intérprete, conforme entendimento de Nascimento (2011, p. 453):

De modo geral, a sua função é interpretativa da qual são um elemento de apoio; todavia, saber qual é sua exata função em nosso ordenamento é tema controvertido diante do disposto no art. 8º da CLT, que os equipara a um meio de integração das lacunas da lei, o que diverge do entendimento que dá aos princípios a função retificadora da lei.

Noutro lado, segundo entendimento de Romar (2018, p. 61):

Para cumprir a função integrativa do direito, o intérprete conta com técnicas que são indicadas pelo ordenamento jurídico, entre elas a utilização dos princípios gerais de direito e dos princípios específicos do Direito do Trabalho. Nesse sentido, a Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (art. 4º), que é uma lei de aplicação geral, e o Código de Processo Civil (art. 126, CPC/73 e art. 140, CPC/2015) autorizam o juiz, quando a lei for omissa, a decidir de acordo com a analogia, os costumes e os princípios gerais de direito. Da mesma forma, a CLT, em seu art. 8º, estabelece que as autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho podem, para sanar omissões, socorrerem -se dos princípios e normas gerais de direito, principalmente do Direito do Trabalho.

Explanada as considerações e as funções principiológicas, examinaremos, a seguir, 03 (três) princípios protetivos dos empregados no anseio de preservar os direitos da personalidade.

⁸ BRASIL. DECRETO-LEI nº 5.452, de 1 de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Rio de Janeiro, 10 nov. 1943.

4.1. PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE

Segundo este princípio, a relação contratual deve objetivar a maior duração possível, visto que há presunção de que a subsistência do trabalhador e de sua família é decorrente de seu emprego. Acerca do exposto, Delgado (2017, p. 1.253) avalia que:

A leitura que o princípio da continuidade da relação de emprego faz da ordem jurídica é que a extinção contratual transcende o mero interesse individual das partes, em vista de seus impactos comunitários mais amplos. Nessa direção, o Direito do Trabalho, por seus institutos e normas, tende a privilegiar a permanência da relação empregatícia, contingenciando as modalidades de ruptura do contrato de trabalho que não se fundem em causa jurídica tida como relevante.

Na definição de Romar (2018, p. 70):

A continuidade da relação de emprego como princípio do Direito do Trabalho fundamenta-se no fato de que nela está a fonte de subsistência e de sustento do empregado e de sua família, tendo nítida natureza alimentar. Assim, as normas trabalhistas devem tomar como base a continuidade da relação de emprego e estabelecer mecanismos eficazes para sua preservação pelo maior tempo possível.

Em suma, referido princípio revela-se não somente ao consignar segurança ao funcionário durante seu contrato, mas, sobretudo, de sua integração à empresa, oportunizando a prontidão do serviço prestado.

Portanto, caso o empregador cometer justa causa no contrato de trabalho ferindo os direitos da personalidade, estará ofendendo a principiologia da continuidade laboral.

4.2. PRINCÍPIO DA RAZOABILIDADE

Os atos e decisões tomadas pelo empregador devem ser condizentes com o princípio da razoabilidade, vez que o respeito à integridade física e moral, à liberdade de pensamento e à honra, preponderam no seio social.

Segundo Romar (2018, p. 72):

(...) o princípio da razoabilidade não é exclusivo do Direito do Trabalho, mas próprio de todos os ramos do Direito, e se baseia em critérios de razão e de justiça. Tal constatação, no entanto, não afasta a aplicação e a importância deste princípio no âmbito trabalhista, pois um determinado princípio não precisa ser exclusivo do Direito do Trabalho para ser considerado como uma das linhas diretrizes que inspiram o sentido de suas normas.

Portanto, caso o empregador violar os direitos da personalidade garantidos pela Constituição Federal, cujo desentranhamento ocasionará a oportunidade de o trabalhador ingressar em juízo e postular a rescisão indireta de seu contrato.

4.3. PRINCÍPIO DA BOA-FÉ

A relação contratual estabelecida entre as partes deve primar desde a admissão do empregado, no decorrer do contrato de trabalho e até a demissão deste, pela boa-fé.

O princípio em apreço consubstancia-se pela idoneidade moral e pelo caráter das partes, devendo estas observá-lo durante toda a relação de emprego.

Nesse sentido, Romar (2018, p. 72) preceitua que “(...) a boa-fé é elemento que deve estar presente não só no momento da celebração do contrato de trabalho, mas, principalmente, na sua execução (...)”. Noutras palavras, o comprometimento do trabalhador e do empregador no ambiente de trabalho, sem dúvida torna o vínculo empregatício promissor e duradouro, haja vista a postura profissional das partes. Contudo, a partir do momento em que uma das partes da relação contratual deixa de observar os parâmetros da boa-fé, praticando atos desabonadores em face de outrem, incide, por consequência, quebra de confiança.

Se a quebra de confiança decorreu da violação dos direitos da personalidade, indubitavelmente o estímulo profissional do empregado ficará prejudicado. Assim, adverte-se que, se o empregador não cumprir suas obrigações contratuais, infringindo umas das hipóteses do artigo 483, da Consolidação das Leis do Trabalho, especialmente os direitos da personalidade, restará configurado sua justa causa, surgindo para o empregado, portanto, o direito à rescisão indireta.

5. DA PROTEÇÃO À REVISTAS ÍNTIMAS VEXATÓRIAS, DO ASSÉDIO MORAL E DO ASSÉDIO SEXUAL NA RELAÇÃO LABORATIVA

Impende destacar que a proteção aos direitos fundamentais da personalidade é concretizada por normais constitucionais, trabalhista e civilistas. Neste raciocínio, destaca-se abaixo a proteção à intimidade e o direito da personalidade do trabalhador sob a égide de revistas íntimas vexatórias, assédio moral e sexual no vínculo empregatício.

5.1. REVISTAS ÍNTIMAS VEXATÓRIAS

No tocante à revista dos empregados na entrada e na saída do ambiente laboral, destaca-se, preliminarmente, que tal prática é decorrente de um procedimento realizado pelo empregador originado de seu denominado poder diretivo, com a finalidade de resguardar os bens da empresa, inclusive, a segurança dos trabalhadores.

Entretanto, insta ponderar que referido poder é relativo, ou seja, não é absoluto, pois a revista pessoal deve ser executada de forma razoável, harmônica e razoável, em conformidade com a preservação à intimidade do funcionário. E nesse sentido Occiuzzi, Tassigny e Neto (2016, p. 09 e 10) argumentam que:

(...) o poder diretivo não pode ser utilizado como justificava para abusos por parte do empregador, não pode albergar a prática de atitudes que persigam ou humilhem empregados, seja por intromissões em suas vidas pessoais, como também no âmbito das atividades na empresa, cuja gestão não pode discriminar, humilhar ou perseguir.

E ainda, segundo Ferreira Nascimento e da Silva Nunes (2015, p. 22):

O Poder de direção é um direito fundamental do empregador, mas os empregados também possuem direitos fundamentais que devem ser protegidos. Por este motivo, diante da possibilidade de colisão entre os direitos fundamentais do empregado e do direito fundamental do empregador, qual seja o poder diretivo, devem ser analisados com razoabilidade tais direitos para que se chegue a um ponto de equilíbrio.

Não obstante, no entendimento de Garcia (2011, p. 167):

O poder de direção não é ilimitado, mas deve ser exercido dentro dos limites previstos na lei e no sistema jurídico, em consonância com os direitos e garantias a que fazem jus os empregados. O abuso no exercício do poder de direção não deve ser aceito, o que faz com que o empregado possa a ele se opor, fazendo jus à reparação ou prevenção da decorrente lesão, na esfera material e moral.

Sendo assim, se a revista não for efetivada da forma supracitada, ocorrerá, por consequência, abuso de direito e constrangimento irregular causado pelo empregador, caracterizando, portanto, excesso do que se cognomina de poder diretivo.

Por este motivo, a revista íntima é vedada. A propósito, é mister esclarecer que tal proibição é disciplinada no artigo 5º, X, da Constituição Federal, sendo assegurado à vítima indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação⁹. Igualmente, a

⁹ BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição Federal de 1988**. Brasília, 1998.

Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 373-A, VI, também regulamenta a proibição em comento, seja praticado pelo empregador ou por seu preposto¹⁰. Sobreleva notar que não há porque recusar-se a aplicabilidade da norma também em favor dos homens, ante o critério isonômico assegurado as partes (artigo 5º, I, da Constituição Federal¹¹).

O Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região possui entendimento a respeito da revista íntima, apta a ensejar a justa causa do empregador. Vejamos:

(...) A revista íntima constitui ato abusivo do empregador, ensejando reparação por dano moral e a rescisão do contrato por culpa do empregador. O direito à proteção da propriedade deve ser exercido de forma razoável sem violar o direito à intimidade e privacidade de terceiros.¹²

O Tribunal Superior do Trabalho também entende que há incidência de dano moral, pois “(...) a revista íntima abusiva não se encontra dentro do poder direito do empregador, sendo repudiada pela doutrina, pela jurisprudência e, principalmente, pelo ordenamento jurídico brasileiro (...)”¹³

Analisando a situação em tela sob outro parâmetro, há situações nas quais a proteção patrimonial da empresa e dos funcionários sobre entradas e saídas deve ser mais rígido. Nesses casos, contudo, a revista deve ser a mais cautelosa possível, com escopo de preservar o respeito ao colaborador com a imperatividade fiscalizadora. Posto isto, sugere-se a revista seja realizada apenas na saída do ambiente laboral mediante um sistema de detecção automática e através de acordo entre empregador e a representatividade dos empregados, sob pena de violação da intimidade do indivíduo.

5.2. ASSÉDIO MORAL: CARACTERIZAÇÃO NO VÍNCULO EMPREGATÍCIO

A submissão do trabalhador a abusos psicológicos de maneira corriqueira é entendida como um tipo de agressão pressuposta do assédio moral, prejudicando a saúde do sujeito passivo e deteriorando sua plenitude psicológica.

Cristiane de Souza e Montefusco (2016, p. 02) dispõem que:

¹⁰ BRASIL. DECRETO-LEI nº 5.452, de 1 de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Rio de Janeiro, 10 nov. 1943.

¹¹ BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição Federal de 1988**. Brasília, 1998.

¹² TRT-1 - RO: 00105291420145010009, Relator: GISELLE BONDIM LOPES RIBEIRO, Data de Julgamento: 07/06/2017, Sétima Turma, Data de Publicação: 03/07/2017)

¹³ TST - RR: 15611120115190005, Relator: Luiz Philippe Vieira de Melo Filho, Data de Julgamento: 04/03/2015, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 06/03/2015)

O medo, a culpa e a vergonha que as vítimas sentem quando são submetidas às práticas abusivas e humilhantes determinam os limites ao reconhecimento, à identificação e ao enfrentamento do assédio moral. Essa expressão da violência consiste em uma conduta abusiva, intencional e frequente, nas organizações capitalistas, que degrada as condições de trabalho da pessoa e a sua dignidade, pois visa humilhar, constranger e desqualificar psicologicamente o indivíduo ou o coletivo, desestabilizando a saúde e a integridade pessoal e profissional das vítimas.

De outro lado, para Lopes (2015, p. 05):

(...) Percebe-se claramente que a definição de assédio moral não significa apenas um ato isolado, mas também uma sequência de investidas por parte do assediador sobre a vítima. São atos, sob a visão de um observador externo, cuja conduta, pelo fato de ser isolada, não comprometeria a dignidade do trabalhador. Ocorre que, por uma constatação evidente, a somatória desses atos isolados constituiria um quadro psicológico em que a convivência no ambiente de trabalho tornar-se-ia insuportável e traria consequências danosas ao trabalho.

Sublinhe-se, assim, que a ilicitude (assédio moral) está prevista em inúmeras alíneas do artigo 483, da Consolidação das Leis do Trabalho¹⁴, sendo as mais comuns as seguintes:

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrário aos bons costumes, ou alheios ao contrato;

(...)

c) correr perigo manifesto de mal considerável;

d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;

e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;

f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem. (...)

Desta forma, a prática reiterada das hipóteses supramencionadas, evidentemente que caracteriza assédio moral em desfavor do trabalhador, este, considerado a parte mais vulnerável na relação contratual. E em virtude de o empregado ser subordinado ao seu empregador, as perseguições ou coações pelo seu superior hierárquico tende a ocorrer continuamente, ocasião em que estará configurado a humilhação a integridade física e/ou mental do colaborador. Entretanto, Vasconcelos (2015, p. 26) defende que:

¹⁴ BRASIL. DECRETO-LEI nº 5.452, de 1 de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Rio de Janeiro, 10 nov. 1943.

O poder diretivo do empregador, polo da assimetria do poder-dever, apesar de legalmente reconhecido, não deve apresentar-se invasivo em relação à liberdade, moral, honra, crença, intimidade e demais valores subjetivos do empregado, elementos que definem o que se denomina de dignidade humana (bem tutelado pelo direito). O exercício desse poder prevê as funções de organização, coordenação, delegação, regulamentação, disciplina e fiscalização, uma vez que sobre o empregador recai o risco do empreendimento. Assim, as ações gerenciais circunscritas por esse escopo são resguardadas pela Lei, adstringindo-se, igualmente, às disposições contratuais.

Dito isto, um mero desentendimento entre trabalhador e patrão acaba se consubstanciando em um litígio. O assédio moral, portanto, são atos que humilham o empregado, através de comportamentos agressivos, ilógicos e reprováveis no seio social, que desmoralizam qualquer profissional, prejudicando-o emocionalmente, ensejando violação moral. Sobre o tema, o Tribunal Superior do Trabalho possui entendimentos no seguinte teor:

Impõe-se confirmar a decisão agravada, em que denegado seguimento ao recurso de revista da reclamada, uma vez que as razões expendidas pela parte não se mostram suficientes a demonstrar o apontado equívoco em relação a tal conclusão.¹⁵

O dano moral prescinde, para sua configuração, de prova, bastando, para que surja o dever de indenizar, a demonstração do fato objetivo que revele a violação do direito de personalidade. Evidenciado que o tratamento abusivo dispensado ao autor extrapolou os limites do aceitável, cabível a indenização respectiva. (...) Diante da redação do inciso I do § 1º do art. 896 da CLT, conferida pela Lei nº 13.015/2014, não se conhece do recurso de revista quando a parte não indicar o trecho da decisão recorrida que consubstancia o prequestionamento da controvérsia objeto do apelo.¹⁶

Dessa forma, as consequências da violação moral do indivíduo vão repercutir diretamente sobre as vítimas, capaz de afetar até mesmo suas relações familiares. Diante disso, dentre os efeitos que surgirão, o empregado ficará mais estressado e ansioso, inclusive, com grandes chances de entrar em depressão. A imagem e a intimidade serão violadas, pois o empregado será exposto na empresa como um desserviço, sendo motivo de chacota entre os colegas de trabalho nos intervalos para o almoço e o café, por exemplo. Igualmente, o local da prestação de serviços não será mais o mesmo, porque o trabalhador se deslocará de sua casa e, ao chegar à empresa, ficará com vergonha e entristecido perante os demais colaboradores, afetando seriamente sua dignidade e autoestima.

Sintetizando, a conduta ilícita ora em comento deve ser clarividente quanto à intenção de prejudicar o empregado, sofrendo, desse modo, assédio moral.

¹⁵ TST - Ag-RR: 1230620115090652, Relator: Hugo Carlos Sheuermann, Data de Julgamento: 20/02/2019, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 22/02/2019.

¹⁶ TST - AIRR: 21193920165120025, Relator: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Data de Julgamento: 17/10/2018, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 19/10/2018.

5.3. ASSÉDIO SEXUAL: CARACTERIZAÇÃO NO VÍNCULO EMPREGATÍCIO

As considerações que aqui serão elucidadas dão conta de que o assédio sexual é um ato lesivo tanto à honra quanto à boa fama do cidadão. Argumentam Brito e Pavelski (2015, p. 03) que o referido assédio se caracteriza “(...) quando houver a presença do assediador (agente) e assediado (vítima), com o propósito de obter alguma conduta sexual, de forma reiterada. Para tanto, a vítima deve rejeitar a conduta. E, por fim, deve existir uma relação de emprego ou de hierarquia.”

Assim, o assédio sexual, ensejador da violação da dignidade da pessoa humana, da intimidade e da personalidade do trabalhador, causa inúmeros prejuízos psicológicos e sequelas, dentre elas a depressão, tensão, cansaço e a ansiedade.

O empregador ou equivalente (superior hierárquico), para conceder uma vantagem ao trabalhador (subordinado), condiciona à troca de favores objetivando relação sexual do colaborador. Caso o empregado não cumpra as obrigações impostas pelo empregador, surge daí ameaças de que não lhe será concedido benefício contratual ou até mesmo chantagens de que irá perder o emprego. Nesta situação, o trabalhador poderá rescindir a relação contratual e pleitear a rescisão indireta quando praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama (artigo 483, alínea “e”, da Consolidação das Leis do Trabalho¹⁷).

Ademais, deve ser ressaltado ainda que o assédio sexual poderá ocorrer ainda mediante ofensas físicas praticada pelo empregador contra o empregado, ressalvada a hipótese de legítima defesa, própria ou de outrem, com esteio no artigo 483, alínea “f”, da Consolidação das Leis do Trabalho, que também postula a possibilidade de o colaborador pleitear a rescisão indireta do contrato de trabalho¹⁸. Neste caso, não é necessária a presença da subordinação do empregado, pois se trata de intimidação, compreendendo-se através de estímulos de ordem sexual, sejam verbais ou físicas, denotando tal ato prejudicial a atividade laborativa do colaborador, inclusive, estremecendo circunstância hostil e abusiva dentro do local da prestação de serviços.

Sobre o tema, Higa (2016, p. 19) disciplina que:

¹⁷ BRASIL. DECRETO-LEI nº 5.452, de 1 de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Rio de Janeiro, 10 nov. 1943.

¹⁸ BRASIL. DECRETO-LEI nº 5.452, de 1 de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Rio de Janeiro, 10 nov. 1943.

(...) a incorporação de dois sentidos do fenômeno – por chantagem e por intimidação – favorece a conclusão acerca da necessidade ou não de reiteração do comportamento do ofensor, embora não seja capaz de solucionar definitivamente a controvérsia.

Ante a proteção regulamentada pela legislação trabalhista, o assédio sexual no local da prestação de serviços é tipificado como crime no âmbito penal, com previsão no artigo 216-A, do Código Penal¹⁹. E embora a legislação trabalhista passou por reforma recentemente, não disciplinou em seu texto qualquer bossa nova sobre a temática. Desse modo, atualmente, a sistemática do tema é abordada apenas pela doutrina e jurisprudência dos Tribunais Superiores, os quais vêm combatendo a execução do assédio.

Além disso, não podemos deixar de tecer que penalmente apenas o assediador será responsabilizado. Sob a égide trabalhista, por seu turno, a responsabilidade pelos atos ilícitos perpetrados ao empregado é da empresa, com esteio no inciso III, artigo 932, do Código Civil²⁰. Colaciona-se, portanto, o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho no tocante à responsabilidade objetiva do empregador, o qual sustenta que “(...) constatado que os atos de assédio sexual foram praticados por empregado da reclamada, incide a responsabilidade objetiva do empregador, com esteio nos artigos 932, III, do Código Civil (...)”²¹

Igualmente, para Ferreira Nascimento e da Silva Nunes (2015, p. 25):

Em relação à responsabilidade por ato de terceiro, que é aquela prevista nas relações de trabalho e regulamentada pelos artigos 932, III e 933, ambos do Código Civil, o empregador responde por eventual ato discriminatório de seus prepostos, tratando-se de responsabilidade objetiva, independente de culpa. Neste caso, compete ao terceiro responsável, que não ocasionou o dano, ajuizar a ação regressiva em face do autor do dano, conforme o artigo 934 do Código Civil.

Com base na conduta de seu colaborador, serviços e prepostos, no exercício do trabalho, ou razão dele, a empresa deve responder civilmente, assegurando, portanto, a proteção integral da liberdade sexual, da honra, da intimidade e da dignidade da vítima.

Por todo o exposto, percebe-se que a legislação pátria assegura a proteção dos trabalhadores que eventualmente venham a sofrer atos desabonadores de seus empregadores, uma vez que todo e qualquer tipo de assédio deve ser reprimido da sociedade, principalmente na relação de emprego, que é a garantia de subsistência do trabalhador e de sua família.

¹⁹ BRASIL. DECRETO-LEI nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. **Código Penal**. Rio de Janeiro, 7 dez. 1940.

²⁰ BRASIL. LEI nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. **Código Civil**. Brasília, 10 jan. 2002.

²¹ TST - RR: 208669420155040251, Relator: Márcio Eurico Vitral Amaro, Data de Julgamento: 03/10/2018, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 05/10/2018.

6. DO PLEITO DE RESCISÃO INDIRETA

Ocorrendo a violação dos direitos da personalidade no âmbito laboral, especialmente à intimidade e o direito da personalidade do trabalhador sob a égide de revistas íntimas vexatórias, assédio moral ou sexual, cabe ao empregado, ante o descumprimento do contrato de trabalho por culpa do empregador, pleitear em juízo, de imediato, a rescisão indireta, de natureza declaratória, observando o artigo 483, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Sob o viés da exposição, deve ser ressaltado que o imediatismo mencionado, trata-se de aplicação do princípio da imediatividade, segundo o qual estabelece que a punição do empregador deve ser imediata, contados da ciência do funcionário com relação à falta grave, sob pena de ocorrer a aplicação do princípio do perdão tácito, que é o oposto do princípio anterior, muito embora a lei não define qual é o prazo para que o princípio do imediatividade se consuma.

Além disso, é ônus do empregado provar os fatos constitutivos de seu direito (artigo 818, I, da Consolidação das Leis do Trabalho²² c/c artigo 373, I, do Código de Processo Civil²³), ou seja, que teve os direitos da personalidade violados pelo empregador, por meio de documentos ou testemunhas. Em relação à constituição do conjunto probatório, o empregado deve produzir em juízo, na Justiça do Trabalho, através de reclamatória trabalhista, que analisará e julgará a justa causa para o empregador. O próprio Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região assim entende:

Da exegese do artigo 483, da CLT, se extrai que o empregado poderá considerar rescindido o contrato na hipótese de falta grave do empregador. Compete ao empregado o ônus de provar as alegações que justificariam a rescisão indireta, uma vez que se trata de fato constitutivo de seu direito, a teor dos artigos 818 da CLT e 373, I, do CPC, o que não ocorreu. Sentença que se mantém.²⁴

Já para o empregador, caberá provar os fatos impeditivos, modificativos ou extintivos do direito do empregado (artigo 818, II, da Consolidação das Leis do Trabalho²⁵ c/c artigo 373, II, do Código de Processo Civil²⁶).

²² BRASIL. DECRETO-LEI nº 5.452, de 1 de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Rio de Janeiro, 10 nov. 1943.

²³ BRASIL. LEI nº 13.105, de 16 de março de 2015. **Código de Processo Civil**. Brasília, 16 mar. 2015.

²⁴ TRT-9 - RO: 00007626220135090041 PR, Relator: FRANCISCO ROBERTO ERMEL, Data de Julgamento: 27/11/2018.

²⁵ BRASIL. DECRETO-LEI nº 5.452, de 1 de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Rio de Janeiro, 10 nov. 1943.

²⁶ BRASIL. LEI nº 13.105, de 16 de março de 2015. **Código de Processo Civil**. Brasília, 16 mar. 2015.

O doutrinador Schiavi (2017, p. 103 e 104) defende, entretanto, que deve ser observado alguns parâmetros pelo juízo antes de atribuir o ônus da prova:

(...) a moderna doutrina vem sustentando que o ônus da prova, além de ser regra de julgamento, é também uma regra de instrução processual, devendo o juiz, antes de realizar os atos instrutórios, analisar as teses da inicial e da defesa, bem como os fatos e as circunstâncias do processo, e fixar o ônus da prova à parte que esteja em melhores condições de produzi-la.

E ainda, de acordo com Theodoro Júnior (2016, p. 1.008):

A maior evidência do caráter procedimental da norma definidora da distribuição do ônus probatório, encontra-se na possibilidade legal conferida ao juiz para dinamizar esse encargo, afastando-o do sistema estático da lei (art. 373, § 1º). Essa alteração, porém, exige o cumprimento do contraditório e só pode acontecer mediante decisão judicial fundamentada. Só se justifica, outrossim, com o propósito de transferir o *onus probandi* à parte que possua, de fato, melhores condições de cumpri-lo. (grifo original)

Desta feita, deve ser assegurado o princípio do contraditório e ampla defesa, conforme descreve muito bem o ilustre doutrinador Soares (2015, p. 15):

É o juiz que deve conduzir o processo de maneira que as partes, pela bilateralidade dialógica, possam alcançar uma maturidade tal que os riscos de se prosseguir com o processo sejam previamente vistos por elas e queiram, em certa medida, ceder de parte a parte, para chegarem a uma composição. O contraditório torna mais real a possibilidade de conciliação. O diálogo ajuda a estreimar, de modo construtivo, os pontos críticos do andamento e prosseguimento do processo, atuando o julgador em uma solução mais rente à realidade, mesmo quando infrutífera a transação, inculindo-lhe um senso de dever cumprido.

Superada a discussão acerca do ônus probatório, importa dizer que o Tribunal Superior do Trabalho possui entendimento de que é possível reverter o pedido de demissão em rescisão indireta, observando o conjunto probatório do caso concreto:

O Tribunal Regional manteve a r. sentença que acolheu o pleito de reversão da demissão em rescisão indireta, ao constatar, mediante análise da prova constante dos autos, feita pelo juiz instrutor da causa, com cerne no princípio da convicção motivada, inserto no art. 373 do CPC/2015, que o depoimento da única testemunha que presenciou os fatos narrados na inicial quanto ao pedido de demissão da autora comprovou suas assertivas. Restou apurado que tal pedido foi fundado em restrições ao exercício de suas funções laborais, agressões físicas e morais cotidianas, caracterizando-se duas causas de rescisão do contrato por culpa do empregador, rigor excessivo e descumprimento das obrigações contratuais, conforme art. 483, b e d, da CLT.²⁷

²⁷ TST - AIRR: 112465720165090001, Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte, Data de Julgamento: 03/04/2019, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 05/04/2019.

Importante dispor que o empregado poderá, em outras situações que não a declinada acima: afastar-se das atividades laborativas e propor reclamatória trabalhista ou, se for o caso, continuar laborando e aforar o Poder Judiciário pleiteando o reconhecimento da justa causa de seu empregador, apta a caracterizar a rescisão indireta do contrato de trabalho. Caso o empregado optar em continuar laborando, além de correr o risco de se descaracterizar a justa causa de seu empregador (princípio do perdão tácito), a extinção contratual apenas se dará com o trânsito em julgado da sentença. Nesse ponto, o ilustre doutrinador Nascimento (2011, p. 1.224) elucida que:

O afastamento imediato do emprego é exigível por lei, de modo que a relação de emprego finda-se nesse momento, sujeitando-se o empregado aos riscos da ação judicial. Em casos específicos a lei faculta a permanência no emprego durante a ação judicial, caso em que correm paralelamente as duas relações jurídicas, a de emprego continuando o seu desenvolvimento e a relação jurídica processual desconstitutiva do vínculo empregatício. Nesse caso, o contrato ficará rompido como decorrência da sentença judicial, e desta é que dependerá o seu termo final.

Por fim, os efeitos da rescisão indireta será a desconstituição da relação de emprego entre as partes, sendo direito do empregado receber as seguintes verbas rescisórias: saldo de salário; aviso prévio; décimo terceiro salário correspondente a 1/12 da remuneração do mês da rescisão, a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho será havida como um mês integral; férias proporcionais e vencidas, ambas acrescidas de 1/3 (artigo 146 e 147, da Consolidação das Leis do Trabalho²⁸ c/c Súmula 328, do Tribunal Superior do Trabalho²⁹); saque do FGTS + multa de 40% (quarenta por cento) paga pelo empregador sobre o valor do FGTS; o empregado também poderá requerer o seguro-desemprego.

7. CONCLUSÃO

Diante do conteúdo exposto, podemos afirmar que o empregado é protegido em face da violação dos direitos da personalidade, amplamente debatido no presente artigo, pois o empregador não pode obstar-se de suas responsabilidades. Assim, uma vez constatada a justa causa de seu empregador (artigo 483, da Consolidação das Leis do Trabalho), o empregado

²⁸ BRASIL. DECRETO-LEI n° 5.452, de 1 de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Rio de Janeiro, 10 nov. 1943.

²⁹ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Súmula 328 n° Res. 121/2003, de 21 de novembro de 2003. **FÉRIAS. TERÇO CONSTITUCIONAL**. TST, 21 nov. 2003.

deve buscar auxílio do Poder Judiciário, com o fim de propor uma reclamatória trabalhista, pleiteando a rescisão indireta de seu contrato de trabalho.

Neste ponto, porém, concluímos que caberá ao empregado provar os fatos constitutivos de seu direito (artigo 818, I, da Consolidação das Leis do Trabalho c/c artigo 373, I, do Código de Processo Civil, bem como pelo entendimento jurisprudencial³⁰), isto é, que o empregador violou algum direito da personalidade. De outro banda, ao empregador lhe é assegurado o contraditório e a ampla defesa, contudo, deverá provar em juízo os fatos impeditivos, modificativos ou extintivos do direito do empregado (artigo 818, II, da Consolidação das Leis do Trabalho c/c artigo 373, II, do Código de Processo Civil). Caso o empregador não se desincumbir do seu ônus probatório, o juízo, por meio de sentença declaratória, reconhecerá a justa causa daquele, oportunidade em que será devido ao empregado todas as verbas a que teria direito caso fosse demitido sem justa causa.

Portanto, uma vez violado os direitos da personalidade, em especial, nas hipóteses elucidadas neste artigo (revistas íntimas vexatórias, assédio moral e assédio sexual), a legislação pátria e os Tribunais Superiores têm reconhecido a atitude contrária do empregador, aplicando-lhe a pena de justa causa, assegurando ao empregado a proteção integral dos direitos fundamentais.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALBERTO. **As características dos direitos fundamentais e os princípios dos direitos da personalidade na esfera privada**. Scientia Iuris, [s. l.], n. 01, p. 09, 2013. Disponível em: <<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsdoj&AN=edsdoj.71560b285e5b457a8ac98bba5812d73e&lang=pt-br&site=eds-live>>. Acesso em: 5 ago. 2019.

ANDRADE, Fábio Siebeneichler de. GUDDE, Andressa da Cunha. **O Desenvolvimento dos Direitos da Personalidade, sua Aplicação às Relações de Trabalho e o Exercício da Autonomia Privada**. [s. l.], 2013. Disponível em: <<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.D30DD467&lang=pt-br&site=eds-live>>. Acesso em: 5 ago. 2019.

BRITO, M. M.; PAVELSKI, A. P. **Assédio Sexual No Direito Do Trabalho: A Reparação Do Dano E O Ônus Da Prova**. Revista Percurso, [s. l.], v. 15, n. 1, p. 1–23, 2015. Disponível em: <<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=foh&AN=117468467&lang=pt-br&site=ehost-live>>. Acesso em: 29 jul. 2019.

³⁰ TRT-9 - RO: 00007626220135090041 PR, Relator: FRANCISCO ROBERTO ERMEL, Data de Julgamento: 27/11/2018.

CRISTIANE DE SOUZA, E.; MONTEFUSCO, C. **Serviço Social e o assédio moral no ambiente de trabalho: que relação é essa? Emancipação.** [s. l.], v. 16, n. 1, p. 95–112, 2016. Disponível em:

<<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=foh&AN=130701728&lang=pt-br&site=ehost-live>>. Acesso em: 29 jul. 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 16. ed. rev. e ampl.— São Paulo : LTr, 2017.

DE OLIVEIRA, J. S.; DE CAMARGO CAVALCANTI, R. **Direitos da personalidade: a proporcionalidade nas doutrinas de Robert Alexy e do jus-humanismo normativo no direito brasileiro.** Universitas Jus, [s. l.], v. 27, n. 3, p. 119–127, 2016. Disponível em:

<<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=foh&AN=121528873&lang=pt-br&site=eds-live>>. Acesso em: 5 ago. 2019.

FERREIRA NASCIMENTO, G. A.; DA SILVA NUNES, R. C. **A Discriminação Estética Na Relação De Emprego Decorrente Do Uso De Vestimentas Religiosas E Os Limites Ao Poder De Direção Do Empregador.** Revista Jurídica (0103-3506), [s. l.], v. 2, n. 39, p. 54–87, 2015. Disponível em:

<<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=foh&AN=113224700&lang=pt-br&site=ehost-live>>. Acesso em: 29 jul. 2019.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de direito do trabalho.** 3. ed. rev. e atual - Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2011.

GRECO, Rogério. **Código Penal: comentado.** 11. ed. – Niterói, RJ: Impetus, 2017.

HIGA, Flávio da Costa. **Assédio sexual no trabalho e discriminação de gênero: duas faces da mesma moeda?.** Revista Direito GV, [S.l.], v. 12, n. 2, p. 484-515, mai. 2016. ISSN 2317-6172. Disponível em:

<<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/revdireitogv/article/view/63633/61713>>. Acesso em: 31 Jul. 2019.

LOPES MATOSO, L. M. **Assédio moral no ambiente do trabalho.** Revista Urutágua, [s. l.], n. 33, p. 13–26, 2015. Disponível em:

<<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=foh&AN=116334740&lang=pt-br&site=ehost-live>>. Acesso em: 29 jul. 2019.

MIRANDA, Jorge; RODRIGUES JUNIOR, Otávio Luiz; FRUET, Gustavo Bonato. **Direitos da Personalidade.** São Paulo: Atlas, 2012.

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

OCCIUZZI, R. de C. M. de S.; TASSIGNY, M. M.; DA SILVA NETO, B. A. **Limites Do Poder Diretivo Do Empregador E O Assédio Moral No Trabalho: Implicações Do Assédio Moral Organizacional.** [s. l.], 2016. Disponível em:

<<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.4C0EE976&lang=pt-br&site=eds-live>>. Acesso em: 31 jul. 2019.

PIRES, Marcela Sandri. SILVA, Leda Maria Messias da. **O assédio moral e a inversão do ônus da prova**. Revista do Direito Público, Londrina, v. 12, n. 2, p. 216-249, ago. 2017. DOI: 10.5433/190-511X.2017v12n2p16.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho**. 5. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

SCHIAVI, Mauro. **A reforma trabalhista e o processo do trabalho: aspectos processuais da Lei n. 13.467/17**. 1. ed. — São Paulo: LTr Editora, 2017.

SOARES, Marcelo Negri. **Constituição, devido processo legal e coisa julgada no processo civil**. 1. Ed. – São Paulo: Artemis Editora, 2015.

THEODORO JÚNIOR, Humberto. **Código de Processo Civil anotado**. 20. ed. revista e atualizada – Rio de Janeiro: Forense, 2016.

VASCONCELOS, Y. L. **Assédio moral nos ambientes corporativos / Mobbing in corporation environments**. Cadernos EBAPE.BR, [s. l.], n. 4, p. 821, 2015. Disponível em:<<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edssci&AN=edsci.S1679.39512015000400010&lang=pt-br&site=eds-live>>. Acesso em: 31 jul. 2019.