

FACULDADE DE JUSSARA – FAJ
CURSO DE DIREITO

GABRIELA NERY DE SOUSA MORETTI

O ASSÉDIO MORAL E A REVISTA ÍNTIMA NO AMBIENTE DE TRABALHO

Jussara/GO

2015

GABRIELA NERY DE SOUSA MORETTI

O ASSÉDIO MORAL E A REVISTA ÍNTIMA NO AMBIENTE DE TRABALHO

Monografia apresentada ao Curso de Direito da Faculdade de Jussara, como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientadora: Prof.^a Ma. Camila Ragonezzi Martins.

Jussara/GO

2015

GABRIELA NERY DE SOUSA MORETTI

O ASSÉDIO MORAL E A REVISTA ÍNTIMA NO AMBIENTE DE TRABALHO

Monografia apresentada ao Curso de Direito da Faculdade de Jussara, como requisito parcial à obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Data da aprovação: ____/____/____.

BANCA EXAMINADORA:

Prof.^a Ma. Camila Ragonezzi Martins
Orientador

Prof. Me. João Vitor Martins Lemes
Membro da banca

Prof.^a Ma. Marcela Iossi Nogueira
Membro da banca

Aos meus pais, Moretti e Simone, e minha
irmã Eloísa.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, por ter concedido suas bênçãos, me dado saúde e força de vontade para concluir essa fase importante em minha vida.

Agradeço também meus pais, que não apenas em minha vida acadêmica, mas em todos os dias da minha vida estiveram presentes, me proporcionando sempre o melhor, me apoiando e me estimulando a nunca desistir diante das dificuldades que a vida pessoal e acadêmica me trouxe, sempre acreditando em minha capacidade para finalizar mais esta etapa, também à minha irmã, pelos momentos de distração nas horas de dificuldade.

Enfim, agradeço a minha família como um todo, meus avós e tios que sempre acreditaram no meu potencial e na minha capacidade de concluir essa etapa.

Agradeço meu namorado, pela compreensão, nos momentos em que passei pelas dificuldades que a trajetória acadêmica me trouxe, por estar ao meu lado transmitindo segurança e confiança para vencer essa trajetória.

Agradeço em especial minha professora orientadora Camila Ragonezzi, que apesar do pouco tempo, se dedicou de maneira que me fez acreditar não ser impossível, agradeço pelo tempo dedicado para me orientar e alcançar o resultado deste trabalho, e que mesmo apesar das dificuldades foi possível realiza-lo, por todo esforço para que eu pudesse concluir sem ser prejudicada. Meus sinceros agradecimentos.

Ao professor João Vitor, na pessoa de coordenador do curso de direito, que também se dedicou e contribuiu para que eu pudesse realizar este trabalho sem prejuízos.

Às minhas amigas e meu grande amigo, nesses 5 anos que fizeram de nós uma família, que apesar das diferenças, sempre estivemos unidos, compartilhando todos os momentos.

RESUMO

As primeiras relações de trabalho existentes em tempos passados foram as principais responsáveis por todas as mudanças ocorridas na esfera trabalhista, e até mesmo pelo próprio direito do trabalho, que especificou na relação empregatícia a divisão de funções do empregado e do empregador, garantindo a ambos direitos e delegando obrigações. Em muitos casos decorrentes da relação empregatícia, a pessoa do empregador exerce condutas abusivas que fogem das obrigações a ele pertencentes, onde neste caso é caracterizada pelo assédio moral por meio da revista íntima realizada ao empregado no ambiente de trabalho, de modo que alcance os direitos garantidos ao empregado pela Consolidação de Leis do Trabalho e os princípios fundamentais, como o da dignidade da pessoa humana, garantido pela Constituição Federal/88.

PALAVRAS-CHAVE: Relação de trabalho. Empregado. Empregador. Direitos. Obrigações. Assédio moral. Revista íntima.

ABSTRACT

The first working relationship in times past were the main responsible for all changes in labor, and even by own labor law, which specified in the employment relationship the employee's division of functions and the employer, ensuring both direct and delegating duties. In many cases arising from the employment relationship, the employer of the person exercises abusive conduct fleeing obligations in a group, which in this case is characterized by bullying through the intimate journal held the employee in the workplace, so that it reaches rights guaranteed to the employee by the Consolidation of Labor Laws and the fundamental principles such as the dignity of the human person, guaranteed by the Constitution Federal / 88.

KEY-WORDS: Relationship. Employee. Employer. Rights. Obligations. Moral harassment. Intimate journal.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	8
2	AS RELAÇÕES CONTEMPORÂNEAS DE EMPREGO	10
2.1	ASPECTOS HISTÓRICOS DO DIREITO DO TRABALHO.....	10
2.2	CONTRATO DE TRABALHO.....	19
2.3	SUJEITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO.....	23
2.4	PODER EMPREGATÍCIO.....	25
2.4.1	Poder diretivo	25
2.4.2	Poder regulamentar	26
2.4.3	Poder fiscalizatório	27
2.4.4	Poder disciplinar	29
3	NOÇÕES GERAIS SOBRE O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO	32
3.1	CONCEITOS E DENOMINAÇÕES.....	33
3.2	CLASSIFICAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL.....	38
3.2.1	Assédio moral horizontal	38
3.2.2	Assédio moral vertical	39
3.2.2.1	<i>Assédio moral vertical ascendente</i>	39
3.2.2.2	<i>Assédio moral vertical descendente</i>	40
3.2.3	Assédio moral misto	40
3.3	PROCESSO E SUJEITOS DO ASSÉDIO MORAL.....	41
3.3.1	Agressor	42
3.3.2	Vítima	44
3.4	CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL.....	47
3.4.1	Consequências do ponto de vista da vítima	48
3.4.2	Consequências do ponto de vista do agressor	49
3.4.3	Consequências do ponto de vista da empresa	49
4	A REVISTA ÍNTIMA DECORRENTE DE ABUSO DO PODER EMPREGATÍCIO E A VIOLAÇÃO DO PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA DIGNIDADE HUMANA	51
4.1	INSPENÇÃO DIRETA SOBRE O CORPO DO EMPREGADO.....	54
4.2	REVISTAS EM OBJETOS DOS EMPREGADOS.....	55
4.3	CONTROLE DAS COMUNICAÇÕES DOS EMPREGADOS NO LOCAL DE TRABALHO.....	56
5	CONCLUSÃO	59
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	60
	ANEXO A – O processo de assédio moral.....	62

1 INTRODUÇÃO

As primeiras relações de emprego existentes em tempos passados são caracterizadas pelo homem trabalhador utilizado objeto na produção de mão obra, o qual se considerava escravo que e trabalhavam exaustivamente sem garantias e direitos, para seus senhores.

Com o decorrer do tempo e através das mudanças socioeconômicas e políticas, as relações de trabalho foram evoluindo, e o homem saindo da condição de escravo passou a se tornar sujeito de direitos e obrigações nas relações de trabalho, que a partir do século XVIII ficou marcado pelo dado “liberalismo do século XVIII” que contribui para evolução do direito do trabalho e trazendo garantias como o contrato de trabalho e o salário.

A partir deste momento as relações de trabalho passaram a possuir característica jurídica, do momento em que se inicia o acordo através contrato de trabalho, considerado um ato bilateral entre as partes os quais distinguem por empregado e empregador ambos dotados de direitos e obrigações.

Neste patamar a pessoa do empregador que exerce a função de contratar determinada mão de obra executada pelo empregado, possui características previstas pela legislação trabalhista que são desenvolvidas no meio de trabalho consideradas relevantes para a relação entre ambos.

Do mesmo modo o empregado que é contratado para executar seus serviços além de possuir direitos também é sujeito de obrigações que são impostas pelo empregador e devem ser cumpridas de modo com que se tenha uma relação empregatícia favorável sem prejuízos para ambos.

O empregador como figura de maior poder na relação laboral, exerce sua função com base no que expõe a legislação de trabalhista, de modo com que não exponha o empregado a situações degradantes e que fujam da garantia da dignidade humana, e outras estabelecidas pela Constituição Federal.

Ainda nos tempos de hoje é possível identificar casos em que empregado passa por constrangimentos, assédios ou ate mesmo é subordinado ao trabalho escravo, maneiras que são abusivamente aplicadas pelo empregador que denigrem a pessoa e o psicológico do empregado diante dessas explorações, que são abordadas pela CLT como falta grave cometida pelo empregador.

Assim como principal meio abordado neste trabalho o assédio moral e sexual que ocorre através da revista íntima realizada na pessoa do empregado pelo empregador, caracterizado como um ato ilícito pois ainda não é previsto em lei como crime, que acaba por afetar a vida social e de trabalho, familiar e psicológica do empregado, alcançando a previsão garantida pela Constituição Federal, de ferir o princípios da dignidade da pessoa.

Na esfera trabalhista o assédio moral decorrente da revista íntima na relação de trabalho por ser considerada uma falta grave do empregador alcança o que está previsto nos artigos 482 e 483 da CLT em específico o artigo 373 – A, inciso VI, que veda a prática da revista íntima em funcionárias e empregadas, se estendendo também a pessoas do sexo oposto.

O presente trabalho também aponta a revista realizada nos objetos dos empregados como bolsas, sacolas, carteiras, ou seja, a revista objetos pessoais que também devem ser realizadas de maneira que respeite o princípio da intimidade da pessoa do trabalhador.

Deste modo envolvendo também os meios de telecomunicações, como e-mails, ligações e outras formas, em que prevê a Carta Maior ser realizada com o consentimento do empregado e sobre autorização judicial.

O tema abordado tem por finalidade abranger as relações de emprego, e as pessoas dela atuante, especificando o papel que empregado e empregador possuem nas determinadas relações de trabalho, de modo em que ambos exerçam suas funções de acordo com o estabelecido no contrato e o previsto na legislação, abrangendo por outro lado as maneiras do empregador em aplicar e exercer abusivamente condutas prejudiciais ao empregado e são consideradas ilícitas pela legislação trabalhista, relacionadas também com o estabelecido pela Carta Maior no caso do assédio moral e da revista íntima no meio de trabalho, ou seja, condutas que agredem os princípios por ela estabelecidos, onde neste âmbito se destaca o princípio da dignidade da pessoa humana.

2 AS RELAÇÕES CONTEMPORÂNEAS DE EMPREGO

O estudo da história do direito do trabalho tem a importância de levar a conhecimento as diversas relações existentes no meio trabalhista desde séculos passados até a atualidade.

Este estudo tem por finalidade abordar as mudanças que vieram ocorrendo desde as primeiras relações de trabalho, onde o homem era usado como escravo, objeto de trabalho de seus senhores, até a evolução dessas relações, onde o homem passou a adquirir direitos e deveres, e uma autonomia assegurada através do âmbito jurídico trabalhista.

2.1 ASPECTOS HISTÓRICOS DO DIREITO DO TRABALHO

O direito do trabalho assim como todo e qualquer ramo do direito, possuem seus dados históricos que influenciam em seu desenvolvimento e aplicabilidade. O estudo histórico do direito do trabalho se inicia através da análise dos aspectos políticos, sociais ou econômicos que contribuíram para o desenvolvimento e aplicabilidade do direito do trabalho no decorrer da história até os dias atuais. Como diz Paulo e Alexandrino:

E imprescindível, para entender um dado ramo jurídico, o conhecimento da sua história, do seu surgimento, da sua evolução, analisar os aspectos políticos, sociais ou econômicos que o influenciaram etc. Isso se torna ainda mais verdadeiro quando se está diante de um ramo jurídico extremamente dinâmico e marcadamente social, como o Direito do Trabalho, que sofre constantes e importantes influências das questões socioeconômicas nacionais e internacionais (PAULO; ALEXANDRINO, 2010, p.1).

Pode-se perceber que o direito do trabalho se tornou cada vez mais primordial no decorrer do desenvolvimento da sociedade e passou a influenciar as questões socioeconômicas no mundo todo.

Destaca-se, então, como o início das primeiras relações de trabalho, o momento em que o homem passou a habitar neste ambiente e exercer suas atividades para garantir sua sobrevivência. Como explica a autora Vólia Bomfim Cassar, ao citar também as palavras do autor Arnaldo Sussekind (2011, p. 13).

O trabalho sempre foi exercido pelo homem. Na antiguidade, o homem trabalhava para alimentar-se, defender-se e para fins de construção de instrumentos. A formação de tribos propiciou o início das lutas pelo poder de domínio. “Os perdedores tornavam-se prisioneiros e, como tais eram mortos e comidos. Alguns passaram a condição de escravos para execução de serviços mais penosos”.

A escravidão foi à primeira forma de trabalho existente na antiguidade, onde o homem era considerado um objeto e não possuía sequer algum direito. Assim explica os autores Jorge Neto e Cavalcante:

A escravidão, como um sistema social, apresenta os seres humanos divididos em duas classes: senhores e escravos. Para os escravos, não se concede o reconhecimento da personalidade jurídica (alienados como qualquer outro bem jurídico), não tendo direitos ou liberdades; são obrigados a trabalhar, sem qualquer tipo de garantia, não percebendo nenhum salário (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2015, p. 1).

Após a escravidão surgiu à chamada ‘servidão’, onde o trabalhador deixou de ser considerado um objeto e passou a servir seus senhores em troca da garantia de segurança e política, havendo nesse período os primeiros indícios de uma relação bilateral entre o servo e seu senhor, citado pelos autores Paulo e Alexandrino.

A era de predomínio da escravidão foi, paulatinamente, cedendo lugar a formas intermediárias de exploração do trabalho, com a gradual pessoalização do trabalhador, até a conformação do sistema denominado **servidão**, que caracterizou as relações de trabalho na época do feudalismo: o trabalhador (servo) trabalhava apenas em troca de proteção militar e política. Não eram escravos, mas na prática também não eram livres, pois tinham que trabalhar nas terras do senhor feudal e entregar a ele praticamente toda sua produção em troca da tal proteção! De toda forma, é importante destacar que o servo, embora preso a terra, não era considerado uma coisa, objeto de propriedade, sendo-lhe reconhecidas umas poucas prerrogativas civis pelos diversos ordenamentos da época, como, por exemplo, a faculdade de contrair núpcias e, portanto, constituir família. O trabalhador, enfim, assume o *status* de pessoa (PAULO; ALEXANDRINO, 2010, p. 1-2).

Após a servidão surgiram as corporações trazendo mais mudanças para a massa trabalhadora da Idade Média, com a intenção contribuir para que houvesse uma liberdade com mais garantia se comparando com a servidão.

Estas corporações foram consideradas organizações, onde eram compostas por trabalhadores que já possuíam alguma experiência em determinada atividade, e por isso se dividiam hierarquicamente para que desenvolvessem as atividades de trabalho. No entanto as corporações funcionavam da seguinte maneira:

A corporação medieval representava um grupo organizado de produtores, visando ao controle do mercado e da concorrência, além de garantir os privilégios dos mestres (seus dirigentes). A sua organização era distribuída em três níveis: aprendizes, companheiros e mestres. As pessoas que exercessem uma mesma profissão deveriam filiar-se, de forma obrigatória, às suas respectivas corporações. Se assim não o fizessem, não poderiam desempenhar os seus ofícios (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2015, p. 2).

Foi então com o Liberalismo do século XVIII, o principal efeito da Revolução Francesa, que fez com que o trabalho se tornasse uma atividade de livre desenvolvimento na sociedade e assim, a Revolução Francesa permaneceu como marco para a mudança da relação de trabalho na sociedade do século XVIII, onde Revolução Industrial se tornou marco inicial para o desenvolvimento do Direito do Trabalho, dando origem ao contrato de trabalho e ao salário.

A Revolução Francesa pôs fim às corporações de ofício, pois elas eram instituições, a toda evidencia, incompatíveis com o ideal de liberdade individual do homem, cerne do Liberalismo do século XVIII, base maior dessa Revolução.

[...] Graças a Revolução Francesa o trabalho tomou-se livre. Em razão dos princípios jurídicos propugnados pelos teóricos do Liberalismo, especialmente o princípio da autonomia da vontade e uma de suas decorrências - a liberdade de contratar - o trabalho realizado por uma pessoa em proveito de outra passou a ser decorrência não mais de relações de subordinação pessoal, mas de vinculação contratual.

Ao passo que a Revolução Francesa forneceu as bases ideológicas e jurídicas para o surgimento do trabalho livre, a Revolução Industrial e apontada como causa econômica direta do surgimento do Direito do Trabalho. Com a Revolução Industrial, a vinculação entre o trabalhador e a pessoa beneficiária do seu trabalho passou a consubstanciar a relação que viria a ser conhecida como regime de **emprego**, dando origem, também, ao **salário**. Sem dúvida, o Direito do Trabalho, o contrato de trabalho e o salário tiveram o seu marco inicial de desenvolvimento na Revolução Industrial (PAULO; ALEXANDRINO, 2010, p. 3).

A partir de então o Direito do Trabalho tomou seguimento para ser aplicado e solucionar os conflitos existentes na relação de trabalho desde seu início, que teve como marco principal a Revolução Industrial que deu significado e importância para o surgimento desse direito, que durante um longo período passou por modificações e aperfeiçoamentos para garantir eficácia em sua aplicabilidade nas relações de emprego.

O direito do trabalho no Brasil teve seu início marcado pelo fim da escravatura em meados de 1888, que a partir de então o se perdurou por quatro décadas que se destacam de tal modo:

No Brasil, desde a abolição da escravidão, a fase embrionária da consolidação dos direitos trabalhistas perdurou por quatro décadas. As primeiras normas de proteção ao trabalhador surgiram a partir da última década do século XIX. Em 1891, o Decreto nº 1.313 regulamentou o trabalho de menores. De 1903 é a lei de sindicalização rural e de 1907 a lei que regulou a sindicalização de todas as profissões. A primeira tentativa de formação de um Código do Trabalho, de Maurício de Lacerda, é de 1917. No ano seguinte foi criado o Departamento Nacional do Trabalho. E em 1923 surgia, no âmbito do então Ministério da Agricultura, Indústria e Comércio, o Conselho Nacional do Trabalho (CRIAÇÃO..., 2013).

Embora se saiba que antes de 1888 já existia as relações de trabalho que eram limitadas à escravidão e a um tipo de economia rural e que não eram capazes de desenvolver algum ou qualquer tipo de relação que pudesse refletir ao âmbito justralhista, mas que já eram os primeiros resquícios de uma relação de emprego, em que ressalta Delgado de modo a complementar:

Ressalte-se que não se trata de sustentar que inexistisse no país, antes de 1888, qualquer experiência de relação de emprego, qualquer experiência de indústria ou qualquer traço de regras jurídicas que pudessem ter vínculo, ainda que tênue, com a matéria que, futuramente, seria objeto do direito do trabalho. Trata-se apenas, de reconhecer que, nesse período anterior, marcado estruturalmente por uma economia do tipo rural e por relações de produção escravistas, não restava espaço significativo para o florescimento das condições viabilizadoras do ramo justralhista (DELGADO, 2015, p. 111).

Este primeiro período do direito do trabalho no Brasil se estendeu de 1888 a 1930 que de modo relevante gerou grandes manifestações, nas relações empregatícias especificamente de segmento agrícola cafeeiro em algumas regiões do país.

O primeiro período significativo na evolução do Direito do Trabalho no Brasil estende-se de 1.888 a 1.930, identificando-se sob o epíteto de fase de *manifestações incipientes ou esparsas*.

Trata-se de período em que a relação empregatícia se apresenta, de modo relevante, apenas no segmento agrícola cafeeiro avançado de São Paulo e, principalmente, na emergente industrialização experimentada na capital paulista e no Distrito Federal (Rio de Janeiro), a par do setor de serviços desses dois mais importantes centros urbanos do país (DELGADO, 2015, p. 111).

A partir de então se deve destacar o segundo período da evolução do Direito do Trabalho no Brasil caracterizado como a institucionalização do direito do trabalho, que se iniciou com a Revolução de 1930.

Com a revolução de 1930 é que se inicia a fase da oficialização do direito do trabalho, a qual perdura até a Carta Constitucional de 1988. Com o governo de Getúlio Vargas, o ideal da intervenção estatal nas relações de trabalho passa a ter aceitação, notadamente, pela influência histórica do modelo corporativo italiano (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2015, p. 9).

Foi então nesta época em que Getúlio Vargas tinha em mãos o poder de governar que a justiça do trabalho e proteção aos trabalhadores se desenvolveu de maneira significativa que ficou marcada da seguinte maneira:

Mas foi após a Revolução de 1930, com a subida ao poder de Getúlio Vargas, que a Justiça do Trabalho e a proteção dos direitos dos trabalhadores realmente despontaram. Em 26 de novembro daquele ano, por meio do Decreto nº 19.433, foi criado o Ministério do Trabalho. No governo Vargas foram instituídas as Comissões Mistas de Conciliação para os conflitos coletivos e as Juntas de Conciliação e Julgamento para os conflitos individuais (CRIAÇÃO..., 2013).

Nota se que o período getulista foi o início primordial para a criação da justiça trabalhista e para a contribuição do direito e proteção do trabalhador que teve seu grande e decisivo passo no ano de 1934, com o advento da Constituição de 1934 que passou a aplicar a lei trabalhista.

O passo decisivo para a criação da justiça trabalhista no Brasil, que passou a aplicar a Consolidação das Leis do Trabalho, veio com a Constituição de 1934 (artigo 122), mas sua regulamentação só ocorreu em 1940 (Decreto 6.596). A Constituição Federal de 1934 incluiu a Justiça do Trabalho no capítulo "Da Ordem Econômica e Social". A função a ela atribuída era de resolver os conflitos entre empregadores e empregados. Inicialmente integrada ao Poder Executivo, foi transferida para o Poder Judiciário, o que suscitou acirrados debates entre parlamentares da época, sobretudo no que diz respeito ao seu poder normativo (CRIAÇÃO..., 2013).

A criação da Constituição de 1934 foi o início mais importante para a história do direito do trabalho no Brasil, pois foi a partir dela que ocorreram grandes avanços para a justiça do trabalho e grande contribuição para o direito dos trabalhadores.

1934 – Foi a primeira Constituição (Constituição da República) que elevou os direitos trabalhistas ao *status* constitucional disposto nos arts. 120 e 121, tais como salário mínimo, jornada de oito horas, férias, repouso semanal (não era remunerado), pluralidade sindical, indenização por despedida imotivada, criação da justiça do trabalho, ainda não integrante do Poder Judiciário. A carta de 1934 foi elaborada sob forte influência da Constituição de Weimar (social democrata) e da Constituição Americana (liberal-individualista) (CASSAR, 2011, p. 18).

Ainda em governo getulista no ano de 1943 foi criada e sancionada a Consolidação de Leis do Trabalho, Decreto Lei nº 5.452 de primeiro de maio de 2013, marcada por um período conhecido pelo chamado “Estado Novo” em que a busca pelo direito dos trabalhadores se tornava cada vez mais importante aos olhos dos governantes.

Dia 1º de maio de 2013 a Consolidação das Leis do Trabalho completa 70 anos. A CLT foi criada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e sancionada pelo presidente Getúlio Vargas, durante o período do Estado Novo. A Consolidação foi assinada pelo então presidente no Estádio de São Januário (Club de Regatas Vasco da Gama), que estava lotado para comemorar o feito. Dois anos antes, em 1941, Getúlio havia assinado a criação da Justiça do Trabalho, no mesmo local e mesmo dia do ano. A Consolidação unificou toda a legislação trabalhista então existente no Brasil e foi um marco por inserir, de forma definitiva, os direitos trabalhistas na legislação brasileira. Seu objetivo principal é regulamentar as relações individuais e coletivas do trabalho, nela previstas. Ela surgiu como uma necessidade constitucional, após a criação da Justiça do Trabalho (A CRIAÇÃO..., 2013).

No decorrer dos anos as novas constituições foram aprimorando as garantias existentes anteriormente, mesmo após a criação da Consolidação das Leis do Trabalho, houveram mudanças que foram trazidas para que o direito trabalhista fosse aplicado cada vez mais com clareza e eficácia.

Valendo ressaltar a grande e diferente mudança que trouxe a Constituição de 1967, que contribuiu para a melhoria do direito do trabalho, sendo lembrado da seguinte maneira:

A Constituição Federal de 1967 trouxe mais mudanças: aplicação da legislação trabalhista aos empregados temporários; a valorização do trabalho como condição da dignidade humana; proibição da greve nos serviços públicos e atividades essenciais e direito à participação nos lucros das empresas. Limitou a idade mínima para o trabalho do menor, em 12 anos, com proibição de trabalho noturno; incluiu em seu texto o direito ao seguro-desemprego (este, porém, só foi realmente criado em 1986) e a aposentadoria para a mulher após 30 anos de trabalho, com salário integral. Fez previsão do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), da contribuição sindical e do voto sindical obrigatório (CRIAÇÃO..., 2013).

Após o período do governo getulista, com o fim da ditadura militar, houve mais uma vez um recomeço histórico, que também ficou como um marco importante para a história do direito do trabalho e a partir de então se iniciava uma nova fase para massa trabalhadora da época.

Foi então no ano de 1988 com fim da ditadura militar e o mais importante, a promulgação da Constituição Federal de 1988, Carta Magna que rege até hoje, que trouxe a grande e maior diferença para o ramo trabalhista.

1.988 – Nova Constituição retomando o homem como figura principal a ser protegida, abandonando o conceito individualista e privatista e priorizando o coletivo, o social e a dignidade da pessoa. Houve, portanto, uma intensa evolução na legislação até culminar na Constituição de 1988 que, no art. 7º, arrola inúmeros direitos aos trabalhadores que visam a melhoria de sua condição social. Por outro lado, também forneceu instrumentos para a flexibilidade de direitos trabalhistas (CASSAR, 2011, p. 20).

A grande mudança para o direito trabalhista foi e é a vigente Carta Magna de 1988, que tanto contribui para este direito, de modo com que assegura os chamados direitos sociais que vão até a garantia da dignidade da pessoa humana diante da sociedade e das relações de trabalho.

A Constituição de 88, que hoje vigora, ao incorporar direitos trabalhistas essenciais, inéditos à época no texto constitucional e já incorporados definitivamente ao cotidiano das relações formais de trabalho, cumpriu com seu mister de assegurar aos brasileiros direitos sociais essenciais ao exercício da cidadania. A palavra "trabalho", que na concepção antiga tinha o sentido de sofrimento e esforço, ganhou, assim, uma roupagem social, relacionada ao conceito de dignidade da pessoa humana (A CRIAÇÃO..., 2013).

Por fim nota-se que o direito do trabalho no Brasil, com o passar do tempo passou por grandes modificações no decorrer da história do país, através de seus governos e das promulgações das constituições passadas, que sempre traziam aprimoramentos para a aplicabilidade da justiça do trabalho e que se estendeu até agora com o advento da Consolidação das Leis do Trabalho e com a Constituição Federal de 1988.

O direito do trabalho é um ramo do direito que foi construído para regular as relações de trabalho que são existentes desde a antiguidade, portanto Delgado o destaca da seguinte maneira:

O direito do trabalho é ramo jurídico especializado, que regula o certo tipo de relação laborativa na sociedade contemporânea. Seu estudo deve iniciar-se pela apresentação de suas características essenciais, permitindo ao analisar uma imediata visualização de seus contornos próprios mais destacados (DELGADO. 2015, p. 45).

O direito do trabalho, assim como todo ramo do direito é um conjunto de regras que foram criadas para manter a ordem nas relações de trabalho e proteger a classe trabalhadora, sendo considerado um ramo coordenado que possui uma relação empregatícia é também considerado um ramo autônomo do direito por se compor de regras e princípios que o torna independente de outros ramos, ou seja, a conquista de uma determinada maturidade que para tanto vale ressaltar da seguinte maneira:

O direito do trabalho, como sistema jurídico coordenado, tem na relação empregatícia sua categoria básica, a partir da qual se constroem os princípios, regras e institutos essenciais desse ramo jurídico especializado, demarcando sua característica própria e distintiva perante os ramos jurídicos correlatos (DELGADO, 2015. p. 51).

Para Delgado (2015) o direito do trabalho se desdobra em um seguimento individual e coletivo que é dotado de regras, institutos e princípios próprios dominantes do direito do trabalho, que se destacam como:

Princípio da proteção – Informa este princípio que o Direito do Trabalho estrutura em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção à parte hipossuficiente na relação empregatícia – o obreiro -, visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho (DELGADO, 2015, p. 201).

Este princípio como visto é extremamente favorável, pois garante proteção aos interesses e vontades do trabalhador, e mostra diferença entre o mesmo e seu superior, por isso, é de fato considerado o princípio pilar do direito do trabalho que estende importantes objetivos.

Para os doutrinadores Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante, o princípio chamado *in dubio pro operário* é considerado uma derivado do princípio da proteção e o destaca:

in dubio pro operário: na dúvida, não só diante da interpretação da norma jurídica, como na aferição e valoração dos fatos trazidos a exame, o operador do direito deve decidir a favor do trabalhador. Para vários doutrinadores, o magistrado, na análise de provas e alegações deduzidas em juízo pelas partes, não deveria decidir a favor do trabalhador e sim proferir decisão de acordo com o encargo probatório (arts. 333, CPC, e 818, CLT) (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2015, p. 18).

Outro princípio que atua com a finalidade de beneficiar o trabalhador é o chamado princípio da norma mais favorável, que aduz ao operador do direito o dever de aplicar sempre a norma mais favorável e que beneficie o trabalhador em cada caso.

Segundo Delgado, o princípio da norma mais favorável se caracteriza da seguinte maneira:

Princípio da norma mais favorável – o presente princípio dispõe que o operador do Direito do Trabalho deve optar pela regra mais favorável ao obreiro em três situações ou dimensões distintas: no instante da elaboração da regra (princípio orientador da ação legislativa, portanto) ou no contexto de confronto entre regras e concorrentes (princípio orientador do processo de hierarquização de normas trabalhistas) ou, por fim, no contexto de interpretação das regras jurídicas (princípio orientador do processo de revelação do sentido da regra trabalhista) (DELGADO, 2015, p. 202).

Destaca também como um princípio importante na aplicação do direito do trabalho é o chamado Princípio da Condição mais Benéfica, onde as garantias ao estão expressas nas cláusulas contratuais com a finalidade favorecer o trabalhador.

Delgado (2015) entende o princípio da condição mais benéfica do seguinte modo:

Princípio da condição mais benéfica – Este princípio importa na garantia de preservação, ao longo do contrato, da cláusula contratual mais vantajosa ao trabalhador, que se reveste do caráter de direito adquirido (art. 5º CF/88). Ademais, para o princípio, no contraponto entre dispositivos contratuais concorrentes, há de prevalecer aquele mais favorável ao empregado (DELGADO, 2015, p. 202).

Seguindo ainda a vertente dos princípios que regem sobre os benefícios ao trabalhador presentes no contrato, ou nas cláusulas nele expressas, o próximo princípio diz respeito à verdadeira relação jurídica estabelecidas entre as partes através do contrato de trabalho, valorizando de fato o que acontece na relação diária e não somente o que estabelece no contrato de trabalho. “Para o direito do trabalho prevalecem os fatos reais sobre as formas. O que importa é o que realmente aconteceu e não o que está escrito” (CASSAR, 2011, p.7).

Para Jorge Neto e Cavalcante o princípio da primazia da realidade segue a seguinte vertente:

Pelo princípio da primazia da realidade (também intitulado contrato realidade), no caso de discordância entre o que ocorre de fato e o que está nos documentos trabalhistas, haverá a prevalência do sucedido no plano dos fatos.

Para o direito do trabalho, os documentos são válidos desde que estejam em sintonia com a realidade diária do contrato individual de trabalho. (JORGE NETO; CAVALCANTE, 2015, p.20).

Por último o princípio que dispõe sobre a seguridade salarial o chamado princípio da integridade e da intangibilidade do salário, este estabelece proteção ao salário do trabalhador, com o objetivo de prevenir descontos abusivos, e outros descontos ilícitos, como explica Vólia Bomfim Cassar:

Este princípio está consagrado no art. 7º, VI, da CRFB e no art. 468 da CLT. Intangibilidade significa proteção dos salários contra descontos não previstos em lei. A intangibilidade tem como fundamento a proteção do salário do trabalhador contra seus credores. As inúmeras exceções estão expressamente previstas em lei, tais como: o pagamento de pensão alimentícia, a dedução de imposto de renda, contribuição previdenciária, contribuição sindical, empréstimos bancários, utilidades e outros (CASSAR, 2011, p. 206).

Todos os princípios existentes no direito de modo geral, são considerados as garantias que funcionam como base ou alicerce para dar significado ao direito aplicado. Entretanto os princípios que regem sobre o direito do trabalho são importantes para garantir sua eficácia, e alcançar valores que servem de fundamento para o ordenamento jurídico trabalhista.

2.2 CONTRATO DE TRABALHO

O contrato de trabalho se inicia através da manifestação de vontade entre duas pessoas, o contratado que possui o interesse em prestar o seu serviço de forma expressa ou tácita com a finalidade de pagamento pelo serviço fornecido, em segunda esfera se manifesta a pessoa do contratante que pode ser considerado pessoa física ou jurídica que possui o interesse em contratar determinada prestação de serviço.

O contrato de trabalho é uma relação bilateral, firmada entre duas pessoas que possuem personalidades distintas, com a finalidade de estabelecer uma relação trabalhista e é conceituado da seguinte maneira:

Trata-se de contrato bilateral firmado entre empregado e empregador em que o primeiro manifesta a vontade de oferecer suas habilidades enquanto o segundo manifesta o interesse em contar com o trabalho oferecido. As partes manifestam suas vontades de forma clara e consciente com o propósito de estabelecer uma situação de emprego. O contrato de trabalho poderá ocorrer de forma escrita, verbal ou tácita (não expresso, subentendido) (MELCHOR, 2004, p. 3).

A partir do momento em que as partes firmam o contrato de trabalho, ambas passam a possuir direitos e obrigações uma com a outra, obrigações estas que deverão estar claramente especificadas nas cláusulas do contrato, para que se estabeleça uma relação adequada entre ambos.

O direito do trabalho brasileiro traz diferentes modalidades de contrato, para que assim se concretize de fato a relação jurídica empregatícia, sendo que dessas varias modalidades são elaboradas clausulas que possuem conteúdos capazes de diferencia-los.

Os contratos de trabalho podem ser realizados de maneira expressa ou tácita, podem também ser de modo individual ou *plurinos*, também pode possuir seu tempo de duração sendo por prazo determinado ou indeterminado, desde que tenha sido estabelecido este tempo entre as partes.

Para Delgado o contrato de trabalho de maneira expressa é caracterizado da seguinte maneira:

Concernente a uma revelação explicita, pela qual as partes estipulam o conteúdo básicos de seus direitos e obrigações reciprocas – ou a menos o conteúdo que não seja automaticamente derivado da legislação imperativa (o FGTS, por exemplo, deriva da lei e não da vontade contratual). Trata-se dos contratos expressos (DELGADO, 2015, p. 568).

Já Melchor trata o contrato de maneira verbal, e traz o seguinte conceito:

O contrato verbal é frequentemente utilizado nos contratos por prazo indeterminado em que não há estipulação de condições especiais a ser observadas pelas partes, ficando a relação contratual regida pela legislação trabalhista e, eventualmente, por regulamentos internos da contratante. Na prática, essa forma de contratação é muito comum, mas traz riscos, pois não se cumpre a lei trabalhista. Empregador e empregado combinam previamente a execução dos serviços, salário e horário, porém não se efetiva o registro em carteira (MELCHOR, 2004, p. 3).

O contrato verbal é considerado uma combinação entre as partes de forma verbal, dispensando acordo de maneira escrita, devido sua difícil comprovação é necessário utilização de testemunhas e todos os meios admitidos por lei para que se prove o acordo combinado.

Delgado traz também a maneira contratual de forma tácita que segue da seguinte maneira:

Pelo ajuste tácito o contrato revela-se em face de um conjunto de atos (e certas omissões) coordenados das partes, indicativos da presença de uma pactuação empregatícia entre elas, sem que exista um instrumento expreso enunciador dessa pactuação. Trata-se dos contratos tácitos (DELGADO, 2015, p. 568).

Melchor traz o contrato de forma tácita e consensual de maneira exemplifica e aduz o seguinte:

Será tácito ou consensual (pelo silêncio ou falta de manifestação) quando houver a prática evidente de reiterados atos que façam entender que o contrato de trabalho está sendo cumprido. Por exemplo: um sujeito aparece na empresa faz um trabalho hoje, outro amanhã, continua comparecendo na empresa e vai prestando seus serviços. O dono da empresa sabe, mas nada diz. Às vezes ele até dá algumas diretrizes de como o trabalhador deve conduzir o trabalho. Essa é uma situação típica em que surge o contrato tácito de trabalho. Isto é, o trabalhador apareceu e foi cumprindo horário e tarefas, sem qualquer objeção por parte do empregador, que, pelo contrário, chegou até a incentivá-lo. Evidentemente se trata de um contrato irregular, pois também não há o registro do empregado (MELCHOR, 2004, p. 3).

Nas modalidades de contrato acima citadas pelo autor Delgado, há as formas de contrato de individual, que pode ser firmado por apenas um contratante e os contratos *plúrimos*, que envolvem mais pessoas, mais empregados, ou seja, um contrato que visa prestação de serviços de vários colaboradores.

Que é esclarecido da seguinte maneira:

Contrato individual de trabalho é aquele que tem um único empregado no polo ativo da relação jurídica formada, ao passo que contrato de trabalho *plúrimo* é aquele que tem mais de um ou diversos obreiros no polo ativo dessa mesma relação (DELGADO, 2015, p. 570).

Esse tipo de pluralidade existente como modalidade de contrato, não abrange o contratante e se apresenta mais de um trabalhador, no polo ativo da relação. Que assim traz Delgado:

Plúrimos são os contratos de trabalho em que comparece mais de um trabalhador no polo ativo da relação empregatícia pactuada. A causa da formação do contrato vincula-se à presença de uma unidade laborativa entre os trabalhadores contratados, que se apresentam ao tomador como se fossem um todo unitário (uma orquestra, por exemplo). Nessa acepção, os contratos plúrimo não se distinguem dos contratos de equipe (DELGADO, 2015, p. 570).

O contrato de equipe possui basicamente o mesmo sentido que o contrato plúrimo, e ocorre do seguinte modo:

Contrato de Equipe, os empregados manter-se-iam vinculados ao empregador por uma unidade indissociável de interesses, formando uma “relação jurídica única, tendo por sujeito o próprio grupo” (DELGADO, 2015, p. 572)

Em uma segunda esfera o direito do trabalho traz outro tipo de contrato que é considerado sinônimo do contrato *plúrimo*, o contrato coletivo que é integrante do Direito Coletivo do Trabalho, e possui seu significado de modo a complementar:

Contrato coletivo de trabalho corresponde a figura do Direito Coletivo do Trabalho, mediante a qual seres coletivos empresariais e obreiros pactuam cláusulas assecuratórias de direito e obrigações entre si e dispositivos fixadores de normas jurídicas autônomas aplicáveis à respectiva base econômica-social. A referida denominação já esteve presente na CLT, sob a influência do texto jurídico corporativo italiano precedente à Segunda Guerra Mundial (DELGADO, 2015, p. 571).

O contrato de trabalho também pode possuir seu tempo de duração sendo por prazo determinado ou indeterminado. O contrato por tempo indeterminado é considerado benéfico ao empregado, e ocorre da seguinte maneira:

O contrato por tempo indeterminado tem efeitos próprios e específicos, se contraposto aos contratos a termo. Esses efeitos jurídicos tendem, de maneira geral a ser francamente mais favorável ao empregado, elevando o nível de pactuação da força de trabalho (DELGADO, 2015, p. 574).

O contrato por tempo determinado devem sempre estar legalmente pactuado, pois o mesmo só poderá ocorrer de obedecerem a regra da lei n. 9.601/98, que traz em seu texto todas as características do contrato por tempo determinado.

Como mostra a seguinte citação:

A indeterminação da duração contratual constitui como visto regra geral incidente aos contratos empregatícios. Em harmonia a essa regra clássica, a ordem justabalhista considera excetivos os pactos por prazo prefixado existentes na realidade sóciojurídica. Na qualidade de exceção, os pactos a prazo somente podem ser celebrados em estrita hipótese legalmente especificada (a Lei n. 9.601/98), instituidora de novo contrato por tempo determinado, esclarece-se, rompeu com algumas dessas restrições aos contratos a termo (DELGADO, 2015, p 577).

No entanto todos os direitos e obrigações firmados entre as partes deverão estar expressos no contrato de trabalho para que não haja prejuízos futuros para nenhuma das partes.

2.3 SUJEITOS DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Toda relação de emprego é formada por duas pessoas, que possuem direitos e obrigações distintas, empregador e empregado, sendo empregador pessoa física ou jurídica que se interessa em contratar pessoa que desenvolva algum tipo de atividade específica, e o empregado, pessoa que se interessa em desenvolver algum tipo de atividade para obtenção de lucro, ou seja, o salário.

As partes existentes da relação trabalho possuem a seguinte definição: “Empregado é toda pessoa natural que contrate tácita ou expressamente a prestação de seus serviços a um tomador, a este efetuado com personalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação” (DELGADO, 2015, p. 377).

Ainda define que:

“Empregador define-se como a pessoa física, jurídica, ou ente despersonalizado que contrata a uma pessoa física a prestação de seus serviços, efetuados com personalidade, onerosidade, não eventualidade e sob sua subordinação” (DELGADO, 2015, p. 432)

Ambas as partes são classificadas também pela CLT em seus artigos 2º e 3º que diz:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º - Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de

emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas (BRASIL, 2015, p. 924)

Art. 3º – Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único – Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual (BRASIL, 2015, p. 924).

O empregado como parte interessada em executar suas atividades, para obtenção de lucro esta vinculada à obrigação de fazer, outra característica que o distingue de seu superior que o contratou. Assim afirma Delgado (2015, pág. 378) ao dizer: “O que distingue a relação de emprego, o contrato de emprego, o empregado de outras figuras sócias jurídicas próximas, repita-se, é o modo de concretização dessa obrigação de fazer”.

O empregado como pessoa, é dotado de conhecimento para desenvolver suas atividades laborais, que se obriga através do contrato executar sua mão de obra agregando valores e qualidade em seu desempenho diário, cabendo ao empregador manter uma relação de respeito e zelar por uma ambiente de trabalho organizado, sem se expor ao abuso de poder.

Assim como empregado, o empregador também é dotado de obrigações, que não se resumem apenas em obedecer às datas de pagamento, e cumprir com seus funcionários o que foi estabelecido no contrato.

Existem outros tipos de obrigações externas que são consideradas características indispensáveis para um bom empregador no decorrer dos dias de trabalho, essas são ditas pelo autor Jofir Alvalone Filho:

O poder diretivo do empregador (e especialmente sua manifestação disciplinar) deve sempre ser exercido de forma responsável e coerente, com sensatez, transparência e equanimidade, procurando-se observar o uso da polidez, da simplicidade, da tolerância, da temperança, da boa-fé, da generosidade, da honestidade, da solidariedade e até da gratidão, virtudes morais sem as quais seríamos corretamente qualificados de inumanos e que, afinal, constituem o verdadeiro poder: o Poder da Humanidade (AVALONE FILHO, 1999, p. 1).

Por fim, as obrigações do empregador, além de estarem obrigatoriamente vinculadas ao exposto na legislação, envolvem também princípios éticos que deverão sempre prevalecer nas relações de trabalho, como o respeito e a dignidade do trabalhador.

2.4 PODER EMPREGATÍCIO

O empregador como caracterizado por lei, é dotado de deveres existentes na relação de emprego. É importante saber que o empregador não apenas deve cumprir seus deveres, mas também deve executar atitudes que impõem poder de administrar o trabalhador e a prestação de serviço que esta sendo executada.

O artigo 2º *caput* da CLT estabelece os deveres que são executados por ele: **”Art. 2º – Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”** (BRASIL, 2015, p. 883).

É possível então apontar os poderes que o empregador possui de delegar sobre a relação de trabalho.

Deles se destacam o poder empregatício, que se aplica com total compatibilidade com a pessoa do empregador e é assegurado pelo ordenamento jurídico. Assim Delgado esclarece sobre o poder empregatício:

Poder empregatício é o conjunto de prerrogativas asseguradas pela ordem jurídica e tendencialmente concentradas na figura do empregador, para exercício no contexto da relação de emprego. Pode ser conceituado ainda, como o conjunto de prerrogativas com respeito à direção, regulamentação, fiscalização e disciplinamento da economia interna à empresa e correspondente a prestação de serviço (DELGADO, 2015, p.710).

Através do poder empregatício, se deriva outras modalidades que são os chamados de poder diretivo, poder regulamentar, poder disciplinar, e poder fiscalizatório.

2.4.1 Poder Diretivo

O poder diretivo, também conhecido como poder organizativo ou de comando é exercido pelo empregador na forma de dirigir e organizar a estrutura interna do ambiente de trabalho de maneira que oriente o trabalhador no que tange à prestação laboral.

Pela doutrina o poder diretivo é caracterizado de tal modo:

Poder diretivo – poder diretivo (ou poder organizativo, ou ainda poder de comando) seria o conjunto de prerrogativas tendencialmente concentradas

no empregador dirigidas à organização de estrutura e espaço empresariais internos, inclusive o processo de trabalho adotado no estabelecimento e na empresa, com a especificação e orientação cotidianas no que tange à prestação de serviços (DELGADO, 2015, p. 712).

Esta modalidade de poder se estende também a manifestações verbais e por escrito que podem ser realizadas pelo empregador, de modo com que possa facultar sobre a carga horaria de trabalho, remuneração justa de seus colaboradores de acordo com a mão de obra executada, de maneira que não sujeite o colaborador a constrangimento pessoal.

2.4.2 Poder regulamentar

O poder regulamentar é atribuído ao empregador de modo com que tenha que estabelecer as regras que são impostas pelo do regimento interno da empresa, estas regras são consideradas de caráter técnico que, no entanto contribuem para o bom funcionamento e organização da empresa.

O poder regulamentar compreende a prerrogativa atribuída ao empregador para a fixação das normas disciplinadoras das condições gerais e específicas relativas à prestação de serviços por parte do empregado no âmbito empresarial. Compreendem normas de caráter técnico às quais o empregado está subordinado, com o objetivo de manter a ordem interna na empresa (ALVARENGA, 2010, p. 10).

A legislação trabalhista brasileira não obriga a nenhuma empresa a elaboração de regimento interno, tanto que para as empresas que o possuem não há a necessidade de que seja homologado pelo Ministério do Trabalho.

É importante destacar que o poder regulamentar é concretizado através de meios escritos, como avisos, cartas ou qualquer outro meio adotado pela empresa, podendo ser unilateral ou bilateral, desde que sendo unilateral será elaborado apenas pela pessoa do empregador sem que aja a participação dos empregados, e bilateral quando é exposto e discutido juntamente com os empregados ou a participação de sindicatos profissional.

Os regulamentos de empresa são unilaterais, quando elaborados unicamente pelo empregador e impostos aos trabalhadores. São bilaterais, quando de sua elaboração há discussão de suas cláusulas entre ambos os pactuantes no contrato de trabalho ou quando ocorre participação do sindicato da categoria profissional (ALVARENGA, 2010, p. 11).

Entretanto o poder regulamentar não é capaz de produzir normas jurídicas que se possa estabelecer na relação de trabalho, mas sim o poder de elaborar cláusulas contratuais aderentes ao contrato de trabalho que devem ser obedecidas.

2.4.3 Poder Fiscalizatório

O poder fiscalizatório é delegado ao empregador para que acompanhe cotidianamente a prestação de serviço do trabalhador, ou seja, uma forma de vigilância realizada durante todo o tempo e espaço em que se realiza a atividade laboral.

Delgado define o poder fiscalizatório:

Poder fiscalizatório (ou poder de controle) seria o conjunto de prerrogativas dirigidas a propiciar o acompanhamento contínuo da prestação de trabalho e a própria vigilância efetivada ao longo do espaço empresarial interno. Medidas como o controle de portaria, as revistas, o circuito interno, controle de horário e frequência, a prestação de contas (em certas funções e profissões) e outras providências correlatas que seriam manifestação do poder de controle (DELGADO, 2015, p. 714.)

Nesta modalidade, vincula a relação de controle do empregador, sobre o desenvolver das atividades do empregado, neste se classifica como forma de fiscalizar ou controlar, de varias maneiras como a revista pessoal, monitoramento por câmeras de vigilância audiovisuais, monitoramento de ligações telefônicas e monitoramento de meios eletrônicos, sendo que nessas hipóteses o empregador pode fiscalizar se o empregado esta cumprindo com o que prevê o regulamento da instituição.

O poder fiscalizatório dado ao empregador, possui regras gerais que regem aos casos em que não há a correta aplicação dos meios de fiscalização caracterizados pelo abuso de poder.

Portanto neste estado a Constituição Federal estabelece que se cumpram regras e limites que obedeçam aos princípios constitucionais, voltados para a dignidade da pessoa física do trabalhador.

Neste caso em que afirma Delgado ao dizer:

Nesse quadro, é inquestionável que a Constituição de 1988 rejeitou condutas fiscalizatórias e de controle da prestação de serviço que agridam à liberdade e dignidade básica da pessoa física do trabalhador. Tais condutas chocam-se, frontalmente, com o universo normativo e de princípios abraçados pela Constituição vigente (DELGADO, 2015, p. 715).

A Constituição Federal traz especificadas as regras e os princípios que limitam o empregador à excessiva aplicabilidade do poder fiscalizatório, criando uma barreira que limita o abuso excessivo do poder fiscalizatório.

Logo de início a regra geral onde estabelece que todos são iguais perante a lei prevista no *caput* do artigo 5º da Carta Magna assegura, à inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade. De modo a complementar:

“Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes” (BRASIL, 2015, p. 6).

Delgado, especifica os incisos presentes no artigo 5º da Constituição Federal, que regem sobre os direitos do trabalhador nos casos em que se aplica o poder fiscalizatório.

Também a regra geral de que “ninguém é submetido... a tratamento desumano ou degradante” (art. 5º, III, CF/88). Ainda a regra geral que declara “invioláveis intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação” (art. 5º, X, CF/88). Por fim as regras gerais clássicas no sentido de que “ninguém será processado nem sentenciado senão pela autoridade competente”, e de que “ninguém será privado da liberdade ou de seus bens sem o devido processo legal” (DELGADO, 2015, p. 716).

Assim sendo, todos esses meios de garantia à pessoa do trabalhador, devem ser levado em consideração, ao estabelecer as regras e formas de fiscalizar, de modo com que o empregador honre os direitos da pessoa física do trabalhador sem que haja nenhum constrangimento pessoal nestes meios de aplicabilidade do poder fiscalizatório.

2.4.4 Poder Disciplinar

O poder disciplinar é atribuído ao empregador para que ele aplique penalidades ao empregado que execute algum tipo de ato ilícito nos casos de descumprimento do que está estabelecido no regimento da instituição, no contrato de trabalho e na lei.

O poder disciplinar compreende a faculdade que é atribuída ao empregador, destinada à aplicação de penalidades disciplinares aos empregados, em situações de descumprimento de regras contidas no contrato de trabalho, no regulamento de empresa, na norma coletiva e na Lei. O direito disciplinar se manifesta pela possibilidade de execução de sanções ou faltas disciplinares aos trabalhadores cujo comportamento se revele incompatível com os seus deveres profissionais (ALVARENGA, 2010, p. 14).

Delgado (2015, p. 716) conceitua o poder disciplinar como “o conjunto de prerrogativas concentradas no empregador dirigidas a propiciar a imposição de sanções aos empregadores em face do descumprimento por esses de suas obrigações contratuais”.

O poder disciplinar possui três tipos de punições que podem ser aplicadas nos casos de descumprimento por parte do empregado, sendo elas a advertência, a suspensão, e a rescisão por justa causa.

A advertência é o tipo de punição aplicada em casos de ilicitude simples, onde o empregado é apenas comunicado de forma escrita ou verbal, que sua atitude ou comportamento foi contrário ao que se deve cumprir.

A advertência (ou admoestação) verbal ou escrita. Essa penalidade possui o intuito de comunicar ao empregado que o seu comportamento se deu em desconformidade com os comandos gerais e específicos ditados pelo empregador (ALVARENGA, 2010, p. 15).

A suspensão é o meio de punição que alcança gravidade média, onde o empregador delega ao empregado se afastar de suas atividades laborais em período menor que 30 (trinta) dias, conforme estabelecido no artigo 474 da CLT que diz: “Art. 474 A suspensão do empregado por mais de 30 dias consecutivos importa na rescisão injusta do contrato de trabalho” (BRASIL, 2015).

Por último a rescisão por justa causa ou justa causa do obreiro, é o meio mais severo de punir o empregado que executou ação de gravidade máxima no ambiente de trabalho e que seu ato esteja previsto no rol artigo 482 da CLT, que diz:

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k) ato lesivo da honra e boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- l) prática constante de jogos de azar.

§ único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado, a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional (BRASIL, 2015, p. 924).

Nos casos de dispensa por justa causa, cabe ao empregador à função de avaliar minuciosamente o motivo da punição por justa causa, para que não ocorra nenhum tipo de intervenção da justiça do trabalho quanto a penalidade aplicada, de forma com o que empregador evite ser acusado de abuso de poder.

Como diz Alvarenga:

Portanto, o empregador deve antes de aplicar qualquer tipo de penalidade ao empregado, analisar de forma minuciosa e com proporcionalidade, a gravidade do ato faltoso praticado pelo empregado, pois o Poder Judiciário Trabalhista poderá intervir na penalidade aplicada, se ocorrer abuso do poder disciplinar. Configura-se abuso do poder disciplinar quando a penalidade ao empregado é aplicada de forma desproporcional ou quando revela um rigor excessivo de tratamento. Se a penalidade aplicada for exorbitante, o Poder Judiciário poderá anular os atos ilegais ou injustos do empregador. A Justiça do Trabalho é competente apenas para negar ou confirmar a aplicação da sanção imposta ao empregado pela direção da empresa (ALVARENGA, 2010, p. 16).

Portanto nesta modalidade de punição já se estabelece relação jurídica, de maneira com que a justiça do trabalho apenas irá intervir nos casos em que ferir os princípios da dignidade do trabalhador, direito a personalidade, a honra, integridade física e outros, sendo todos princípios garantidos pela Carta Magna.

Os poderes agregados ao empregador na relação de trabalho são considerados meios de organização os quais influenciam para o bom desempenho do trabalhador no desenvolver de suas atividades, desde que estes sejam aplicados de modo que não agrida os princípios garantidos ao trabalhador conforme estabelecido pela Carta Maior.

3 NOÇÕES GERAIS SOBRE O ASSEDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Em tempos remotos e ainda nos dias atuais, é comum ouvir casos de escravidão no trabalho, expondo os indivíduos a humilhação. Esta forma de humilhação, também conhecida como assédio moral, sempre existiu e sobreveio das mais variadas formas. Porém, a mais comum é manifestada pelo processo disciplinar, onde o superior hierárquico tem poder sobre seu subordinado, revelando assim essa forma de violência.

José Roberto Montes Heloani (2004) diz que a discussão do assédio moral é tão velha quanto o trabalho. No Brasil colônia, índios e negros foram assediados e humilhados por seus colonizadores, que se julgavam superiores militarmente, culturalmente e economicamente e aproveitavam deste pensamento para aplicar sua visão de mundo, religião e costumes. O autor também nos relembra que este procedimento vinha várias vezes acompanhadas de outro tipo de assédio: o assédio sexual.

O Artigo 1º da Constituição Federal de 1988, em seu parágrafo III (grifo nosso), afirma que a dignidade da pessoa humana é um princípio fundamental previsto aos indivíduos:

Art. 1º - A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:
I - a soberania;
II - a cidadania
III - a dignidade da pessoa humana;
IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;
V - o pluralismo político.

Conforme Thereza Cristina Carneiro G. Bezerra Silva (2013), não há em nossa lei uma legislação específica que defina o assédio moral e/ou que atribua pena ao agressor. Porém, isto não impede que se a vítima busque a reparação dos danos sofrida pelo assédio moral.

Tem-se como assédio a conduta que causa constrangimento físico ou psicológico a uma determinada pessoa. Dentre suas espécies, podemos citar dois tipos: o assédio moral e o assédio sexual. O assédio sexual é caracterizado pelo constrangimento de uma pessoa do sexo oposto ou mesmo sexo a manter práticas sexuais sem que esta deseje. Já o assédio moral caracteriza-se por uma conduta

abusiva, de natureza psicológica, que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras (NASCIMENTO, 2004). Assim, podemos concluir que o assédio moral possui natureza psicológica, enquanto que o assédio sexual possui natureza sexual. O assédio abordado através deste trabalho será apenas o moral, na esfera das relações de trabalho.

3.1 CONCEITO E DENOMINAÇÕES

O assédio moral foi destacado como objeto de pesquisa em 1996, na Suécia, pelo psicólogo Heinz Leymann. Pesquisador na área de psicologia do trabalho, ele efetuou em 1984 o primeiro estudo sobre o assunto. Através de um levantamento junto a vários grupos de profissionais, estes chegaram a um processo classificado como psicoterror, criando o termo *mobbing* (um derivado de *mob*, que significa horda, bando ou plebe), devido à semelhança deste comportamento com um ataque rústico, grosseiro (HELOANI, 2004). Para Leymann, assédio moral é:

“Uma interação social, através da qual um indivíduo (raramente mais do que um) é atacado por um ou mais (raramente mais de quatro) indivíduos de forma diária e continuada durante meses, levando a pessoa assediada a sentir-se numa posição completamente desprotegida e correndo um elevado risco de exclusão” (LEYMANN apud SILVA, 2013, p. 3).

Heinz Leymann inclusive chegou a criar um método matemático para caracterizar a existência do assédio moral: “as humilhações devem se repetir pelo menos uma vez a cada semana e ter a duração mínima de seis meses” (FIORELLI, J.; FIORELLI, M.; MALHADAS JUNIOR, 2007, p. 33).

Dois anos após, Marie-France Hirigoyen, psiquiatra e psicanalista, difundiu o termo através de seu livro intitulado *Le harcèlement moral: la violence perverse au quotidien*¹. Este livro possibilitou inúmeros debates sobre o tema, tanto na organização do trabalho como nas estruturas familiar. O assédio moral é conceituado por ela da seguinte maneira:

“Por assédio moral em um local de trabalho temos que entender toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade, ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo

¹ Assédio moral: a violência perversa do cotidiano.

seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho” (HIRIGOYEN apud SILVA, 2013, p. 3).

Com isso, temos a seguir o conceito de assédio moral na definição da jurisprudência, interpretado como:

[...] fenômeno patológico do ambiente de trabalho no qual uma pessoa é individualizada e escolhida como vítima e passa a sofrer ataques diretos e indiretos, de modo reiterado, durante certo lapso de tempo, que atingem sua liberdade de comunicação, suas relações sociais, sua imagem pessoal e social, sua reputação moral e profissional e sua saúde, podendo colocar em risco sua integridade física, psíquica, emocional e moral, degradar o ambiente de trabalho e comprometer sua capacidade de resistência de manter-se no trabalho (GUEDES, 2008, p. 38-39).

Há ainda a definição de Marcelo Rodrigues Prata sobre assédio moral no trabalho, que diz:

O assédio moral no trabalho se caracteriza por qualquer tipo de atitude hostil, individual ou coletiva, dirigida contra o trabalhador por seu superior hierárquico (ou cliente do qual dependa economicamente), por colega do mesmo nível, subalterno ou por terceiro relacionado com a empregadora, que provoque uma degradação da atmosfera de trabalho, capaz de ofender a sua dignidade ou de causar-lhe danos físicos ou psicológicos, bem como de induzi-lo à prática de atitudes contrárias à própria ética, que possam excluí-lo ou prejudica-lo no progresso em sua carreira (PRATA, 2008, p. 57).

É importante destacar que o assédio moral é caracterizado pela conduta abusiva não só do empregador, mas também dos empregados entre si quando querem, por exemplo, excluir alguém indesejado do grupo de convívio ou por motivos de competição entre si. Há também casos de assédio moral por discriminação pura e simples entre pessoas do mesmo convívio (NASCIMENTO, 2004). Com isso, percebe-se que o assédio moral abrange todas as classes, sendo do profissional menos qualificado ao mais qualificado e em funções diversas.

O juiz do trabalho Rodolfo Pamplona Filho (2006) nos adverte que a expressão “assédio moral” é somente uma das formas por qual o problema é mais conhecido. Esta prática também é conhecida como *mobbing* na Itália, Alemanha e países escandinavos; *bullying* na Inglaterra; *harassment* nos Estados Unidos; *harcèlement moral* na França; *ijime* no Japão; *psicoterror laboral* ou *acoso moral* em países de língua espanhola; e terror psicológico, tortura psicológica ou humilhações no trabalho em países de língua portuguesa.

A lei impõe as empresas a manter um ambiente de trabalho saudável. O art. 493 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), diz que: “Constitui falta grave a prática de qualquer dos fatos a que se refere o art. 482, quando na sua repetição ou natureza representem séria violação dos deveres e obrigações do empregado”. O art. 482 citado neste trecho enumera as condições para a justa causa no trabalho, que são (grifo nosso):

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

a) ato de improbidade;

b) incontinência de conduta ou mau procedimento;

c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;

d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;

e) desídia no desempenho das respectivas funções;

f) embriaguez habitual ou em serviço;

g) violação de segredo da empresa;

h) ato de indisciplina ou de insubordinação;

i) abandono de emprego;

j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

l) prática constante de jogos de azar.

O art. 483 da CLT prevê a possibilidade de despedida indireta, em razão do empregador não cumprir com as obrigações legais ou contratuais ajustadas entre as partes:

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, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;

b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;

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;

g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

Para Prata (2008), o assédio moral é visto no ramo trabalhista como falta grave, capaz de comprovar a perda da estabilidade no emprego, sendo considerada justa causa para a rescisão do contrato de trabalho, tanto por parte do empregador como por parte do empregado. Sobre isso, temos também na visão de Pamplona Filho que:

O assédio também caracteriza, do ponto de vista do direito positivo brasileiro, uma hipótese de despedida indireta (ou demissão forçada, como prefere denominá-la José Martins Catharino) do(a) trabalhador(a). Seu enquadramento se dará, em regra, na alínea "e" ("praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama") do artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho. A depender, porém, da situação fática correspondente, o enquadramento poderá se dar na alínea "c" ("correr perigo manifesto de mal considerável"), caso seja admitida, pelo direito positivo brasileiro, a hipótese de tentativa de assédio moral (PAMPLONA FILHO, 2006, p. 1).

Porém, como dito anteriormente, não há no ordenamento jurídico brasileiro uma legislação específica que defina o assédio moral e tipifique a conduta como crime. Segundo o sistema jurídico vigente, Prata (2008) cita que no âmbito da administração pública federal, o assédio moral representa uma ruptura dos deveres do servidor público, previsto na Lei nº 8.112/90, em seu artigo 117, que diz: "Ao servidor é proibido: [...] V – promover manifestação de apreço ou despreço no recinto da repartição [...]". Estas infrações são punidas com advertência, suspensão ou até mesmo a demissão do funcionário dependendo da natureza e da gravidade do ato. Já na esfera cível, o assédio moral é considerado claramente um ato ilícito, através do art. 186 e 187 do Código Civil, descritos a seguir:

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

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

No ambiente penal, o assédio moral pode ser classificado como crime contra a liberdade pessoal de constrangimento ilegal ou ameaça, descritas no art. 146 do Código Penal conforme redação a seguir:

Art. 146 – Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, ou depois de lhe haver reduzido, por qualquer outro meio, a capacidade de resistência, a não fazer o que a lei permite, ou a fazer o que ela não manda.

Pena - detenção, de três meses a um ano, ou multa.

No Congresso Nacional, tramitam vários Projetos de Lei (PL) sobre o assédio moral. Segundo Nascimento (2014), há o Projeto de Lei Federal que pretende incluir a prática no art. 146-A no Código Penal Brasileiro. A PL 4.742/2001 encontra-se junto à Mesa Diretora da Câmara dos Deputados desde 01/12/2003 e contém a seguinte redação:

Art. 146-A - Depreciar, de qualquer forma e reiteradamente a imagem ou o desempenho de servidor público ou empregado, em razão de subordinação hierárquica funcional ou laboral, sem justa causa, ou tratá-lo com rigor excessivo, colocando em risco ou afetando sua saúde física ou psíquica.
Pena - detenção de 1 (um) a 2 (dois) anos.

O PL 2369/2003 apresentado pelo Deputado Mario Passos também merece destaque, pois se encontra em fase conclusiva, bastando apenas o voto nas comissões designadas. Apesar da iniciativa, a redação atual da PL deve ser melhorada. Conforme Marcia Novaes Guedes (2008, p. 36), vários aspectos devem ser aperfeiçoados para “cumprir o objetivo a que se propõe, coibir e punir o assédio moral nas relações de trabalho”.

Há também outro projeto de Lei federal, segundo Marcelo Rodrigues Prata (2008), sobre a coação moral no ambiente de trabalho (PL 5.971/2001). Este projeto visa alterar dispositivos do Código Penal, acrescentando art. 203-A, com a seguinte redação:

Art. 203-A – Coagir moralmente empregado no ambiente de trabalho, através de atos ou expressões que tenham por objetivo atingir a dignidade ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes, abusando da autoridade conferida pela posição hierárquica.
Pena - detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos, e multa.

Algumas cidades e Estados do Brasil já possuem leis que coíbem o assédio moral, restritas ao âmbito da administração pública direta, indireta, fundações e autarquias, que trazem de maneira geral uma descrição dos atos que caracterizam o assédio moral. Como exemplo, tem-se a lei do município de São Paulo (Lei nº 13.288, de 10 de janeiro de 2002):

Parágrafo único - Para fins do disposto nesta lei considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a autoestima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução da

carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de ideias de outros; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; subestimar esforços.

No entanto, é importante ressaltar que mesmo não tendo uma lei expressa para regulamentar o assédio moral no trabalho, o sistema jurídico fornece regras e princípios capazes de solucionar esta questão. A natureza jurídica do assédio moral varia conforme a visão de cada ramo do Direito que o abrigue, mostrando a importância da criatividade do juiz para suprir as lacunas existentes na legislação (PRATA, 2008).

3.2 CLASSIFICAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

O assédio moral, quando ocorrido no ambiente de trabalho, pode ser caracterizado por três modalidades: horizontal, vertical ou misto. Ou seja, pode acontecer entre pessoas de grau hierárquico diferente (vertical), de mesmo grau hierárquico na empresa (horizontal) ou por ambas as relações hierárquicas (vertical e horizontal).

3.2.1 Assédio moral horizontal

Tem-se que o assédio moral horizontal é aquele praticado entre sujeitos que estão no mesmo nível hierárquico. Conforme Thome (2008), em alguns casos o agressor pode ter como vítima uma ou mais pessoas com o mesmo grau hierárquico. Também chamado de assédio moral transversal, normalmente o assédio horizontal é estimulado por alguma discriminação do grupo em relação à vítima. Os motivos mais comuns segundo Guedes para o assédio moral horizontal são a intolerância racial, étnica e por força da opção sexual.

O assédio horizontal é a perseguição desencadeada pelos colegas de trabalho. As causas mais imediatas deste tipo de perversão são a competitividade, a preferência pessoal do chefe, a inveja, o preconceito racial, a xenofobia, razões políticas ou religiosas, a intolerância pela opção sexual ou pelo simples fato de a vítima ser ou comportar-se de modo diferente do conjunto dos colegas (GUEDES, 2008, p. 40).

Thome (2008) expõe que um motivo comum para o surgimento desta forma de assédio é a rivalidade entre dois colegas diante de uma possibilidade de promoção na empresa: um dos empregados passa a assediar o que acredita ser seu concorrente para desequilibrá-lo psicologicamente. Outro exemplo comum referido pelo autor é o sistema de pagamentos de salário por produtividade coletiva que algumas empresas adotam. Este sistema incentiva os empregados vigiarem uns aos outros, pois o salário pessoal dependerá de todos. Com isto, os mais lentos, inexperientes e cautelosos serão facilmente discriminados, forçando-os a pedir demissão pela pressão que sofrem pelos demais. Vínculos familiares, amizade ou de religião também pode fazer um grupo se unir para constranger qualquer pessoa que represente uma ameaça a um de seus integrantes.

Entretanto, a atitude do chefe é importante em relação ao assédio moral entre colegas: se ele demonstra preferência por um funcionário, acabará estimulando a inveja dos demais ou fará com que este escolhido se sinta resguardado para perseguir alguém. Já se o chefe mostrar insatisfação em relação a algum funcionário, poderá ser um motivo para que os demais colegas o importunem (PRATA, 2008).

3.2.2 Assédio moral vertical

O tipo mais comum de terrorismo psicológico é o denominado vertical. Este tipo de assédio moral é caracterizado durante a execução do contrato de trabalho, quando a violência psicológica é praticada de cima para baixo, deflagrada pela direção da empresa ou por um superior hierárquico contra o empregado (GUEDES, 2008). O assédio moral vertical pode ser ascendente ou descendente:

3.2.2.1 Assédio moral vertical ascendente

Este tipo de assédio moral vertical é caracterizado por atitudes agressivas constantes feitas por uma pessoa ou várias de grau hierárquico inferior ao da vítima. Para Guedes (2008), a violência moral que vem de baixo é uma espécie bem mais rara de assédio, mas que também pode ocorrer no ambiente de trabalho. Marie-France Hirigoyen (apud THOME, 2008, p. 56) cita duas formas comuns de assédio

moral ascendente: “as reações coletivas de um grupo ou as falsas alegações de assédio sexual”.

Como exemplo deste tipo de assédio, pode-se citar quando um funcionário é promovido ou vira chefe, sem a consulta dos demais. Estes colegas supõem que o promovido não possui méritos para desempenhar a função e alguns colegas acabam tratando-o com desrespeito e deboche. Outra forma para exemplificar este caso de assédio é quando o superior hierárquico é vítima de um funcionário (ou de vários ao mesmo tempo) que sabe de algum acontecimento considerado errado praticado por ele e passa a assediá-lo para que faça suas vontades, sob pena de entregá-lo a direção.

3.2.2.2 Assédio moral vertical descendente

O assédio moral vertical descendente é efetuado por um indivíduo de grau hierárquico superior ao da vítima. Também chamado de *mobbing* estratégico, a empresa ou o superior hierárquico organiza estratégias para levar o empregado considerado inadequado a se afastar. Este modo de assédio é muito conhecido entre diretores, empregados e executivos, principalmente em fusões e incorporações das organizações, em que a nova direção vai eliminando os velhos quadros de funcionários (GUEDES, 2008).

Marie-France Hirigoyen (apud Thome, 2008, p. 57) afirma que “este tipo de assédio tem consequências muito mais graves na saúde mental do trabalhador, motivo que a vítima se sente muito mais isolada e com menos recursos”. Inclusive, Thome (2008) em sua obra cita que as estatísticas indicam uma incidência maior de suicídios entre os executivos vítimas do assédio moral vertical descendente.

3.2.3 Assédio Moral Misto

Por fim, o assédio moral misto é configurado pela existência de relações hierárquicas horizontais e verticais em conjunto sobre a vítima. A violência começará pelo superior hierárquico ou pelos colegas, mas com o tempo, irá se generalizar. Como exemplo deste tipo, pode-se citar o caso de uma pessoa que passa a cometer vários erros no serviço por ser assediada pelo seu superior e, pelos erros cometidos, seus colegas de serviço passam a não tolerá-la mais (THOME, 2008).

3.3 PROCESSO E SUJEITOS DO ASSÉDIO MORAL

O assédio moral é composto por um processo de destruição da autoestima da vítima de forma simplificada. Suas fases são compostas de ações do assediador contra a vítima em potencial até o momento em que o conflito resolve-se, podendo ser através do afastamento da vítima por prejuízos na saúde e nas funções ou por quando o assediador desiste do assédio ou adota o conflito aberto (ANEXO A).

As características de personalidade do assediador e do assediado contribuem para todo o processo de assédio moral. Ou seja, há conflitos de diferenças e também semelhanças que podem ocorrer disputas de poder, choque de princípios, falsidades e outros fatores. Para Fiorelli, Fiorelli e Malheiros Junior (2007), o assédio moral recebe incentivos por reconhecimentos inconscientes da semelhança como da diferença:

O que poderia resultar em atração, de repente, torna-se repulsa que se manifesta por meio do assédio moral. Dessa forma, o chefe repele o seu possível sucessor imediato; a sogra repele a nora que seria a pessoa ideal para substituí-la nos cuidados do filho; o aluno repele o professor que representa as virtudes que lhe faltam (ou que faltam a seu pai) e assim por diante (FIORELLI; FIORELLI; MALHEIROS JUNIOR, 2007, p. 102).

A principal responsável pelos casos de assédio moral no ambiente de trabalho, segundo Prata (2008), é a má organização do trabalho. Heloani (2004) adverte que o assédio moral geralmente aparece com pouca intensidade e de maneira inofensiva. As pessoas ignoram a priori as investidas, levando-as na brincadeira. Depois de um tempo, o assédio fica mais forte e a vítima passa a ser alvo de humilhações e de brincadeiras de mau-gosto constantemente:

Isso provavelmente acontece justamente por que as vítimas temem fazer denúncias formais, com medo do “revide” que poderia ser a demissão ou o rebaixamento de cargo, por exemplo; além de que essas denúncias iriam tornar pública a humilhação pela qual passaram, o que as deixaria ainda mais constrangidas e envergonhadas. Assim, o medo (de caráter mais objetivo) e a vergonha (mais subjetiva, mas com consequências devastadoras) se unem, acobertando a covardia dos ataques (HELOANI, 2004, p. 6).

3.3.1 Agressor

Prata (2008) afirma que não há um perfil característico para o assediador. O autor explica que podem ocorrer circunstâncias que levam alguém a perseguir um subalterno, um colega ou até mesmo o chefe. Sobre isso, Jose María Garcia Gallejo lembra que:

[...] pessoas aparentemente normais, inclusive altamente respeitadas, podem praticar o *mobbing* quando sucumbem à soberba e à tentação de impor seus desejos e caprichos sobre quem os rodeia, especialmente se estes são subordinados em relação aos quais o superior ostenta uma posição de acentuada hierarquia (GALLEJO apud PRATA, 2008, p. 149).

Porém, alguns estudiosos listaram alguns comportamentos que indicam uma probabilidade de a pessoa ser ou tornar-se um agressor. Márcia Novaes Guedes (2008, p. 66-68) cita em sua obra algumas destas características:

- a) o *instigador*: aterroriza a vítima de propósito, se divertindo com o planejamento que faz para estressar e destruir a sua vítima. Acredita que poder tirar vantagem do assédio para aliviar o seu humor;
- b) o *casual*: o assédio surge a partir de um desentendimento sem sentido, fruto do cansaço, do estresse e do nervosismo comum dentro do trabalho. Faz-se de inocente e afirma não querer criar a confusão, sendo imprevisível saber suas manobras. A vítima ideal desta pessoa são as emotivas e com dificuldades de controlar suas reações;
- c) o *colérico*: não tem nenhuma tolerância com os outros e descarrega seu mau humor de forma descontrolada diante dos colegas, porém se recompõe de retorna ao trabalho como se nada tivesse acontecido. Este indivíduo abusa moralmente do outros porque não consegue conter a sua raiva e enfrentar sozinho seus problemas. Assemelha-se muito ao troglodita, o chefe brusco que não admite discussões e nem aceita reclamações;
- d) o *megalômano*: este tipo de agressor possui uma ideia errada de si mesmo. Tem um senso grande de sua importância e imagina-se singular e poderoso;
- e) o *frustrado*: este indivíduo enfrenta as frustrações diárias com uma dose excessiva de inveja e ciúmes diante dos outros. Para ele, todos são seus inimigos porque não sofrem seus problemas ou questiona-se porque todos

são felizes e ele não. Ele pode se tornar perigosamente destrutivo em um local de trabalho;

- f) o *crítico*: Seu comportamento é expresso por críticas, mas nem sempre propõe soluções. Muitos tendem a achar esta atitude normal e natural, pois é comum depararmos com essa espécie de agressor. Este agressor sempre rejeita aqueles que propõem soluções aos problemas porque não está interessado em outra coisa além de criticar;
- g) o *sádico*: este é o tipo mais perigoso de agressor, pois sente prazer em destruir e pressionar sua vítima. Ele é estimulado pelo sentimento de prazer na ação de assediar. É importante que a vítima deste agressor coloque em evidência sua prepotência para que todos vejam seu papel agressivo;
- h) o *puxa-saco*: comporta-se como um tirano diante dos colegas e como um escravo diante dos superiores. São na maioria das vezes pessoas ambiciosas, que desejam favorecer seu crescimento na empresa e na carreira e não vacilam quando veem oportunidade de destruir quem atrapalhe sua ascensão;
- i) o *tirano*: pratica o assédio moral apenas pelo gosto de rebaixar, humilhar e submeter a vítima. É certamente o pior tipo de agressor, pois seus métodos são frequentemente muito cruéis. Este muitas vezes sofre da falta de confiança em si mesmo, e para não demonstrar esta fraqueza, mantém distância dos outros através do autoritarismo. Acusa facilmente e oculta seus erros impedindo que suas vítimas demonstrem as agressões sofridas por ele;
- j) o *aterrorizado*: este tipo de agressor entra em pânico com o simples pensamento de alguém demonstrar ser melhor que ele, roubar seu cargo ou substituí-lo. A competição é a razão de seu terror e defende-se sem piedade dos adversários reais e presumidos;
- k) o *invejoso*: este é caracterizado pelo invejoso crônico e não da inveja ocasional, presente como fraqueza humana. O invejoso crônico não aceita que outro seja melhor ou mais afortunado que ele e por isso tende a destruir o outro;
- l) o *carreirista*: bastante conhecido no mundo do trabalho, busca de todos os meios legais e não legais de fazer carreira, sem qualquer escrúpulos. Este tipo de agressor não visa somente conquistar sua meta, mas prejudicar os outros que também querem crescer profissionalmente;

m) o *pusilânime*: este é um sujeito que age como cúmplice do agressor: ele teme o confronto direto e age de forma escondida, ajudando o verdadeiro agressor. Sua ação é desleal, fazendo comentários sobre a vítima ou sabotando o trabalho desta sem aparecer.

Conforme descrito, estas são algumas características e não existe um “perfil psicológico” preciso do agressor. “Essas emoções são típicas do ser humano e ninguém está livre delas” (PRATA, 2008, p. 149).

Além dos agressores, é importante lembrar-se dos espectadores, compostos por colegas, superiores, encarregados que querendo ou não, participam desta forma de agressão ou vivenciam-nas indiretamente. Maria Novaes Guedes (2008) classifica os espectadores como conformistas passivos e conformistas ativos. Os conformistas passivos são os espectadores que nada fazem para acabar a violência psicológica do agressor ou que atuam favorecendo claramente a ação do agressor. Os conformistas ativos agem lado a lado com o agressor no confronto, ajudando a destruir mais rapidamente a vítima.

Para finalizar as observações acerca do agressor, atentemo-nos a observação feita por Fiorelli, Fiorelli e Malhadas Junior (2007, p. 91) sobre o assediador: “não devemos nos esquecer de que, em algum momento, em algum lugar, em alguma forma, fomos assediadores”.

3.3.2 Vítima

Marcelo Rodrigues Prata (2008) afirma que nem sempre é fácil identificar a vítima de assédio moral, especialmente quando a violência é generalizada. A reação da vítima pode levar a conclusões de que ela mesma causou o problema, justificando assim a perseguição.

Assim como não há um perfil para o agressor, o autor supracitado afirma que a vítima não possui necessariamente um caráter débil, um “perdedor nato” como se pode pensar. Mas há sempre algum indivíduo que diferencia do grupo de trabalho por alguma razão; estes são os mais expostos ao assédio moral. Fiorelli, Fiorelli e Malhadas Junior (2007, p. 94) afirmam que “a diferença contribui para desencadear ou estimular o assédio moral, mas outros elementos somam-se a ela para estabelecer, dar continuidade e fortalecer o processo”. De um modo geral, a vítima

de assédio moral é escolhida por seu agressor por ter algo a mais. “É esse algo mais que o perverso busca roubar, ou simplesmente não se enquadra nos novos padrões de ‘modernização’ da empresa” (GUEDES, 2008, p. 69).

A vítima pode ser homem ou mulher, desde o servente ao executivo do topo da escala hierárquica. Para Brigitte Hubber citada por Guedes (2008), há quatro tipos de pessoas que correm maior risco de tornarem-se vítimas de assédio moral no trabalho. São elas:

- a) *uma pessoa sozinha*: uma única mulher em um escritório de homens, um enfermeiro em um hospital somente de enfermeiras, etc.;
- b) *uma pessoa estranha*: o modo de vestir-se ou falar diferente dos demais desencadeia a inveja e ódio;
- c) *uma pessoa que faz sucesso*: um simples elogio de um superior ou de um cliente desperta ciúme e inveja nos colegas;
- d) *a pessoa nova*: a razão para o assédio pode ser pela nova pessoa ser mais qualificado ou competente, ou simplesmente porque é mais jovem que os demais.

Márcia Novaes Guedes (2008, p. 71-74) juntamente com outros autores descrevem algumas das características das possíveis vítimas de assédio moral no trabalho:

- a) *o distraído*: este sujeito não se dá conta da mudança na situação ao seu redor e não tem condições de avaliá-la corretamente e realisticamente, abrindo margem para acabar preso nas garras de um assediador ou transformar-se num bode-expiatório dos colegas;
- b) *o prisioneiro*: esta vítima não encontra em si mesma capacidade de escapar da violência sofrida e fica presa a situação. Suas dificuldades em encontrar outro emprego acabam aprisionando este sujeito, que fica sem reagir à agressão;
- c) *o paranoico*: acredita e vê perigo em toda parte, pois pensa que todos querem prejudicá-lo. São, na maioria das vezes, pessoas inseguras, susceptíveis e autossugestionáveis;

- d) o *severo*: suas regras são mantidas em todos os casos e é pior quando pretende impor aos demais. Quer provar a todo custo sua autoridade e severidade, causando amotinação dos demais;
- e) o *presunçoso*: este sujeito pensa ser muito mais daquilo que realmente é. É um clássico tipo de assediado;
- f) o *passivo dependente*: espera reconhecimento por parte dos demais e acaba despertando antipatia dos colegas;
- g) o *brincalhão*: o problema com este tipo de pessoa surge quando ela é estigmatizada: ninguém o levará a sério e tornará uma vítima potencial do assédio de tipo moral horizontal;
- h) o *hipocondríaco*: este tipo de pessoa se sente vítima de forças externas e lamenta a todo momento o esforço que tem no desenvolvimento de seu trabalho. Sua antipatia acaba evoluindo para o isolamento e para o possível assédio moral;
- i) o *verdadeiro colega*: seu comportamento honesto, eficiente, disponível e com senso de justiça acaba tornando-o vítima fácil do assédio moral. De modo geral, todos que denunciam o mau funcionamento de um determinado sistema acabam sendo perseguidos e assediados;
- j) o *ambicioso*: este procura fazer carreira na profissão e dispõe-se voluntariamente em horas extras, carrega trabalho para casa e até nos finais de semana, fazendo sombra aos demais colegas. O ambicioso torna-se vítima potencial do carreirista (visualizado no perfil dos agressores), pois o carreirista teme a concorrência;
- k) o *seguro de si*: este indivíduo crê em si mesmo e na sua capacidade. A crítica não o alcança e não derruba sua confiança em si mesmo. Seu caráter seguro causa inveja nos colegas, tornando-o uma possível vítima de assédio;
- l) o *camarada*: é o puxa-saco do chefe, faz de tudo para ter aceitação e satisfação do superior. Sua personalidade atrai, sem dúvida, muitos inimigos;
- m) o *sofredor*: esta pessoa é depressiva e insatisfeita. Tudo é motivo para sofrimento e lamentos. Os colegas, cansados de suas queixas, acabam não levando a sério, facilitando a ação do agressor;
- n) o *bode-expiatório*: este é o membro mais fraco do grupo que faz o papel de vítima. É alvo permanente de críticas e erros de todos. Em casos de estresse

coletivo, eleva-se grandemente as possibilidades do bode-expiatório tornar-se vítima do assédio moral;

- o) o *medroso*: semelhante ao paranoico, este sujeito não percebe a realidade em torno dele. Tem medo de tudo e seu medo exagerado torna o ambiente de trabalho inseguro, perturbando os demais colegas. A ação de seu agressor pode ser justificada como uma estratégia de defesa;
- p) o *sensível*: é uma pessoa egocêntrica e tem uma necessidade excessiva de reconhecimento. Uma crítica simples pode ter um efeito devastador para este sujeito. Seu equilíbrio precário faz com que desabe em pranto diante de uma advertência e evoluir para uma histeria escandalosa;
- q) o *introvertido*: esta pessoa tem uma dificuldade grande de relacionamento com os outros. Muitas vezes tem dificuldade de comunicação, podendo ser interpretado pelos colegas como uma pessoa arrogante e hostil.

Por fim, a vítima de assédio pode ser uma pessoa, um grupo de pessoas ou até todos os empregados de uma empresa. A forma mais comum de assédio é o efetuado contra uma única vítima. Esta classificação apresentada pela autora deve ser examinada com reserva, pois somente indica uma probabilidade a respeito da personalidade de uma possível vítima de assédio moral.

3.4 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL

Como visto, a maioria das vítimas de assédio moral no trabalho são pessoas genuínas, de boa-fé e possuidoras de qualidades profissionais e morais. Porém, de modo subjetivo, Heinz Leimann citado por Prata (2008, p. 179) afirma que “vítima é quem se sente como tal”, podendo ser tanto o assediador como o assediado. Para ele, o agressor pode se sentir vítima das circunstâncias que o levaram a assediar o colega. Mas como critério objetivo, Harald Ege também citado por Prata (2008, p. 179) afirma que “a vítima é aquele que mais foi prejudicado em todo o processo de assédio moral no trabalho”. De qualquer modo, a Constituição Federal em seu artigo 3º, IV, e art. 5º, XLI proíbe todo e qualquer tipo de discriminação.

O assédio moral afronta a integridade psíquica da vítima, sendo a causa agravante para a maioria dos problemas de saúde ocorridos no Brasil (BARRETO apud THOME, 2008). Pamplona Filho (2006) afirma que as consequências do

assédio são diferenciadas para a vítima (assediado), para o assediador (caso este não seja o empregador pessoa física) e para a empresa envolvida com o assédio moral.

3.4.1 Consequências do ponto de vista da vítima

Diversas pesquisas realizadas no exterior confirmam que o assédio moral, mesmo no estágio inicial, tem repercussões diretas sobre o estado psicofísico da vítima, desencadeando doenças de origem psicossomáticas e de grau extremo (GUEDES, 2008).

O assédio moral no ambiente de trabalho pode gerar graves danos à saúde física e mental do trabalhador, podendo evoluir para uma doença do trabalho como estresse, síndrome de *burn-out*, depressão, distúrbios cardíacos, endócrinos e digestivos, alcoolismo, dependência de drogas, tentativa de suicídio ou, ainda sua consumação (THOME, 2008, p. 84-85).

Além das situações listadas acima, o assediado também pode ser acometido pelas seguintes doenças:

[...] perda das funções mentais, hipertensão, problemas cardíacos, diabetes, distúrbios do sono, agonia e dor, dores musculares, internalização, reatualização e disseminação de práticas agressivas nas relações entre os pares, gerando indiferença ao sofrimento do outro, e naturalização dos desmandos do chefe, dificuldades para enfrentar as agressões da organização do trabalho e interagir em equipe, rompimento dos laços efetivos entre os pares, com o surgimento de relações frias e endurecidas (THOME, 2008, p. 95).

Conforme Fiorelli, Fiorelli e Malhadas Junior (2007) o assédio moral pode ocasionar danos psíquicos imediatos ou que tenham efeitos em médio prazo. Contudo, deve-se saber que o assédio em qualquer de suas espécies, é uma ofensa à dignidade da vítima com pessoa.

Como visto anteriormente, o assédio moral é justificativa para caracterizar a despedida indireta, pois configura falta grave do empregador. Porém, conforme Pamplona Filho (2006), esta deve ser considerada em última instância, em casos que a situação no ambiente de trabalho arruinou-se de tal forma que o empregado prefere abrir mão de seu trabalho a continuar se submetendo à violência imposta pelo empregador ou colegas.

3.4.2 Consequências do ponto de vista do agressor

Pamplona Filho (2006) descreve as consequências para o assediador em três ordens:

- a) trabalhista: o assédio moral é causa de extinção de contrato por justa causa, com fundamento no art. 482 da CLT, alínea “j”, que diz: “ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em legítima defesa, própria ou de outrem”;
- b) civil: o agressor deverá ressarcir a vítima de assédio através da responsabilidade patrimonial direta pelo dano causado, independentemente da responsabilidade patrimonial da empresa;
- c) criminal: haverá a aplicação de sanções penais, caso os atos praticados se enquadrem em tipo previamente existente no Código Penal brasileiro.

Conforme exposto, o agressor não deve ficar impune em hipótese alguma à violência por ele desencadeada. Para isso, deve-se punir para coibir a ação do agressor com a vítima e com outros colegas.

3.4.3 Consequências do ponto de vista da empresa

O assédio moral não se limita apenas a vítima e ao agressor. A empresa também responde pelas consequências diretas do grupo de trabalho através da redução da capacidade produtiva e eficaz dos colaboradores, crítica acentuada aos empregadores, aumento da taxa de absenteísmo por doenças, tendências para conflitos sem causas importantes no grupo, a busca de bodes-expiatórios para mascarar os reais problemas e culpados (GUEDES, 2008).

Esta ausência dos trabalhadores é bastante grave para a empresa, principalmente se o trabalhador for especializado na sua atividade, não havendo como substituí-lo imediatamente, o que leva a uma conclusão apriorística de que o assédio moral de empregados que exercem funções com conhecimento especializado é muito mais danoso à empresa do que o relativo a outras situações (PAMPLONA FILHO, 2006, p. 1).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Organização Mundial da Saúde (OMS) alertam para os efeitos nefastos do assédio moral para empregados, empregadores e a sociedade em geral. Guedes (2008) cita que em um ano na Alemanha, o relatório da OIT calculou o custo direto da violência psicológica para as empresas em 112.000 dólares, somando-se também 56.000 dólares de custos indiretos. “Foi provado que um trabalhador submetido à violência psicológica tem um rendimento inferior a 60% em termos de produtividade e eficiência, em relação a outros trabalhadores, e o seu custo para o empregador é de 180% a mais” (GUEDES, 2008, p. 109).

Prata (2008) também afirma que:

Sabe-se que uma atmosfera laboral saudável tem reflexos diretos na diminuição de licenças-médicas e no aumento da produção e da eficiência dos operários. Como se não bastasse, evitam-se as futuras despesas com indenização por danos morais decorrentes do assédio moral no trabalho (PRATA, 2008, p. 415).

Ante o exposto, é possível observar que os custos que serão feitos com uma medida preventiva será recompensado com o aumento de produtividade dos funcionários. As empresas devem adotar um programa contra o assédio moral visando à prevenção do problema. A contratação de consultores especialistas no assunto ou a capacitação da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) são uma das medidas importantes à empresa para acabar com alguns casos de assédio no ambiente de trabalho.

4 A REVISTA ÍNTIMA DECORRENTE DO ABUSO DO PODER EMPREGATÍCIO E A VIOLAÇÃO DO PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA DIGNIDADE HUMANA

Com a implantação da Lei nº 9.799/99, que modificou na CLT as condutas consideradas pelos Tribunais pátrios como lesivas à integridade e intimidade do trabalhador (a), foi vedada a proibição de revista íntima e exigência de teste de gravidez para mulheres (PAIVA, 2002 apud BARBOSA JUNIOR, 2008).

Conforme Bernardo Raposo Vidal e Gustavo Lacerda Anello (2008), em novembro de 2007, na sede do Tribunal Superior do Trabalho (TST) foram aprovados 79 Enunciados resultantes da 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho. Um destes enunciados foi o de nº 15, que determina que a revista íntima de empregados não pode ser realizada, visando a intimidade e dignidade do trabalhador. Esta medida já era prevista no art. 373-A da CLT, VI, exclusivamente para funcionárias de sexo feminino:

“Art. 373 A - Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado:
[...]
VI - proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias”.

Porém, este enunciado veio proibir qualquer tipo de revista pessoal em funcionários de ambos os sexos, entrando confronto com o direito de propriedade e de livre iniciativa do empregador. *In verbis*, tem-se que:

I- REVISTA. ILICITUDE. Toda e qualquer revista, íntima ou não, promovida pelo empregador ou seus prepostos em seus empregados e/ou em seus pertences, é ilegal, por ofensa aos direitos fundamentais da dignidade e intimidade do trabalhador.

II- REVISTA ÍNTIMA - VEDAÇÃO A AMBOS OS SEXOS. A norma do art. 373-A, inc. VI, da CLT, que veda revistas íntimas nas empregadas, também se aplica aos homens em face da igualdade entre os sexos inscrita no art. 5º, inc. I, da Constituição da República.

A revista íntima é necessária e justificada, conforme Alice Monteiro de Barros (2013, p. 464) quando “haja, na empresa, no estabelecimento ou no setor bens suscetíveis de subtração e ocultação, com valor material, ou que tenham relevância para a atividade empresarial e para a segurança das pessoas”.

Vidal e Anello (2008) afirmam que antes da publicação do enunciado, a doutrina brasileira era omissa a respeito da revista íntima. O entendimento do TST sobre o assunto veio para respeitar o princípio da dignidade humana e o princípio da isonomia, não diferenciando o valor do dano moral em razão do sexo da vítima. Com base nisto, corrobora alguns julgados do TST, que afirma:

"DANOS MORAIS. REVISTA ÍNTIMA. CONDUTA OFENSIVA À HONRA E À DIGNIDADE DOS EMPREGADOS. INDENIZAÇÃO. REDUÇÃO PELO TRIBUNAL REGIONAL. FIXAÇÃO NO MESMO PATAMAR PARA AMBOS OS SEXOS. PRETENSÃO DE DIFERENCIAÇÃO PELO TEMPO DE SERVIÇO. SÚMULA Nº 297, I E II, DO TST. VIOLAÇÃO DE PRECEITOS CONSTITUCIONAIS E DIVERGÊNCIA JURISPRUDENCIAL NÃO-CONFIGURADAS. Recurso de Revista nº TST-RR-1.540/2000-004-19-00.0, em que são recorrentes LUIS EDUARDO BORGES DE LIMA e OUTROS e recorrida C & A MODAS LTDA".

"227489 – RECURSO DE REVISTA – DANOS MORAIS – REVISTA ÍNTIMA – Constitui fundamento do estado brasileiro o respeito à dignidade da pessoa humana, cuja observância deve ocorrer na relação contratual trabalhista; o estado de subordinação do empregado e o poder diretivo e fiscalizador conferidos ao empregador se encontram em linha de tensão, o que não pode levar à possibilidade de invasão da intimidade e desrespeito ao pudor do trabalhador. A comercialização, pela empresa, de produtos que lhe exigem maior vigilância sobre os estoques, apesar de ensejar a adoção de revista do empregado, ao término da jornada, não afasta o dever de que ela seja feita segundo meios razoáveis, de modo a não causar constrangimentos ou humilhação, cuja ocorrência configura dano moral a ser reparado. Recurso de revista conhecido e provido. (TST – RR 533.770/99-3ª R. – 1ª T. – Relª Juíza Conv. Maria do Perpétuo Socorro Wanderley de Castro – DJU 07.12.2006)".

Mesmo com toda jurisprudência acerca do tema, a expressão “revista íntima” ainda é passiva de dúvidas, pois pode ilustrar a revista no indivíduo em lugares íntimos, por exemplo, debaixo da roupa, como também pode abranger a intimidade em sentido amplo, como dentro de uma bolsa ou mochila, que é a orientação do Enunciado 15. Para Vidal e Anello (2008), entendendo-se que a revista íntima abrange a intimidade em sentido amplo, a norma proibirá qualquer tipo de revista pessoal.

Ainda no entendimento dos autores supracitados, o TST admite a revista pessoal na empresa, desde que não viole a intimidade e a dignidade do empregado. Pode-se então verificar os pertences do empregado para fins de proteção do patrimônio da empresa, garantindo assim o direito de fiscalização, porém de forma moderada e respeitosa ao empregado.

Eduardo Pragmácio Filho (apud Carneiro, 2011) apreende que "a revista a pertences, desde que não cause constrangimentos ao empregado, não é ilegal, podendo, por exemplo, o gerente de uma loja pedir que a vendedora, ao encerrar o expediente, abra a bolsa para verificar se existem peças de roupas ali". O que o Tribunal proíbe é a revista íntima agressiva, inclusive das partes íntimas do trabalhador:

É imperioso que, no ato de revista, o empregador respeite a dignidade do trabalhador, já que são invioláveis a intimidade, a vida privada e a imagem das pessoas, assegurando-se à vítima o direito à indenização material ou moral decorrente de sua violação (art. 5º, X, CF) (JORGE NETO; CAVALCANTE apud VIDAL; ANELLO, 2008, p. 1).

Ante o exposto, é importante frisar que a revista deve ser a última alternativa do empregador para o empregado, pois este não deve estar sujeito a situações humilhantes, como se despir ou mostrar partes íntimas do corpo.

Além disso, a empresa pode aderir à utilização de meios tecnológicos de controle do patrimônio. Crislaine Simões (2014) cita alguns meios de prevenção e dispensa da revista, tais como: colocação de etiquetas magnéticas em livros, roupas e remédios; uso de senhas; controle na entrada e saída do estoque e da linha de produção; filmagens por circuito interno; detector de metais afixado no chão ou manual; ou até mesmo vigilância feita por serviço especializado ou de chapelarias para os funcionários.

Como assevera Alice Monteiro de Barros:

Inadmissível é entender que o conjunto de locais do estabelecimento esteja sob total controle do empregador e autorizar a introdução de aparelhos audiovisuais indistintamente. Ora, há certos locais que são privados por natureza ou se destinam ao descanso do empregado, logo, não se pode permitir a instalação de um sistema de vídeo, por exemplo, em um banheiro, ou em uma cantina (BARROS, 2013, p. 472).

Entretanto os empregadores devem utilizar destes meios tecnológicos de forma que não ultrapasse os limites, não possuindo, por exemplo, câmeras em lugares considerados íntimos.

4.1 INSPEÇÃO DIRETA SOBRE O CORPO DO EMPREGADO

Este tipo de revista tem por característica a obrigação do empregado se despir completamente ou parcialmente, submetendo-se a um rigoroso e detalhado exame a mando do empregador. Estas revistas podem ocorrer periodicamente ou quando há uma suspeita de furto de objetos pertencentes à empresa (BARROS, 2013). As empresas do ramo de vestuário, medicamentos, vigilância bancária, transporte de valores, entre outras são as que mais adotam esta prática.

O TST é já se pronunciou inúmeras vezes que a revista íntima é vetada mesmo que inexista contato direto entre vistoriador e vistoriado; sempre que houver a exposição da imagem nua do obreiro, está configurada a prática do assédio moral:

COLISÃO DE DIREITOS E PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS. LIBERDADE DE INICIATIVA E DIRETO À PRIVACIDADE. EXCESSOS DE PODER DO EMPREGADOR. EMPREGADOS SUBMETIDOS À SITUAÇÃO VEXATÓRIA E HUMILHANTE EM VISTORIA DENTRO DA EMPRESA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. VIABILIDADE. Indiscutível a garantia de o empregador, no exercício do poder de direção e mando, fiscalizar seus empregados (CF/88, art. 170, caput, incisos II e IV), na hora de saída do trabalho, de forma rigorosa, em se tratando de atividade industrial ou comercial de produtos de fácil subtração e guarda sob vestes, bolsa de mão, etc., tornando-se difícil percepção ou detecção para quem fiscaliza, no momento de sair do trabalho, a pessoa que possa ter contato com tais produtos. A fiscalização deve dar-se, porém, mediante métodos razoáveis, de modo a não expor a pessoa do empregado a uma situação vexatória e humilhante, não submetendo o trabalhador ao ridículo, nem à violação de sua intimidade (CF/88, art. 5º, X). Exigir que o trabalhador adentre a um recinto com paredes espelhadas, dentro do qual deva ficar completamente nu, caminhar um pequeno percurso, submetendo-se à vistoria por vigilantes da empresa, a pretexto de que em uma cueca escura possa ocultar, com eficácia, um cartão de crédito ou uma pequena quantidade de vale transporte, caracteriza violência à sua intimidade, sua exposição ao ridículo ou ao vexame. Não importa que inexista contato direto entre vistoriador e vistoriado, ou que o empregado sequer saiba quem é o vistor; nem mesmo que o método seja impessoal, para evitar incômodo causado por revista sob apalpação, porque sempre haverá a exposição da imagem nua do empregado vistoriado, sofrendo o constrangimento desde o momento em que vai se dirigir ao local da vistoria. É evidente a colisão de princípios constitucionais em que de um lado encontra-se a livre iniciativa (CF/88, art. 170) e de outro a tutela aos direitos fundamentais do cidadão (CF/88, art. 5º, X) que obriga o juiz do trabalho a sopesar os valores e interesses em jogo para fazer sobressair o respeito à dignidade da pessoa humana. Recurso de revista conhecido e provido. (TST, 4ª Turma, Rel. José Antônio Pancotti, RR 660481/2000.0, Publicado 15/10/2004 no DJ).

O art. 5º da Constituição Federal é claro ao garantir aos cidadãos os direitos fundamentais. Na revista íntima, dois destes direitos não são respeitados: o do

direito à intimidade e o direito de propriedade do empregado. Alice Monteiro de Barros acrescenta ainda que:

“a Justiça do Trabalho tem entendido que as revistas consistentes em abaixar a calça ou levantar a saia e abrir a blusa constituem ato ofensivo à intimidade do trabalhador, a ensejar indenização por danos morais (art. 5º, X, da Constituição de 1988)” (BARROS, 2013, p. 467).

Corrobora Floriano Barbosa Junior:

Exames realizados diretamente no corpo do empregado poderão traduzir atentado contra o pudor natural, mas isso dependerá da intensidade do exame. Destarte, considera-se abusivo o exame que requer o completo desnudamento, ainda que perante pessoas do mesmo sexo e que seja minucioso, detalhado, prolongado ou em presença de outros (BARBOSA JUNIOR, 2008, p. 79).

Por fim, entende-se que o empregador que submete os empregados a revista íntima deve garantir os direitos à intimidade e o direito de propriedade destes, a fim de que não haja abuso. Constatado este abuso, será configurado assédio moral, tendo o empregado prerrogativas para impetrar ação por danos morais.

4.2 REVISTAS EM OBJETOS DOS EMPREGADOS

A revista em objetos dos empregados tem por objetivo verificar um possível furto pelo empregado na empresa ou do empregado estar de posse de objetos proibidos pelo regimento da empresa. Esta pode ser exercitada nos bens de uso pessoal do empregado, reprimindo-o a, por exemplo, abrir seu veículo, bolsas, sacos ou sacolas e a verter o conteúdo deles em um local para conferência como também nos espaços cedidos pelo empregador para o empregado guardar os seus objetos pessoais, como gavetas, armários e escaninhos.

As decisões do TST acerca deste tipo de revista consideram que se feita moderadamente, com base na guarda do patrimônio da empresa ou para segurança do grupo, esta não é considerada abusiva, visto que a empresa tem o direito de proteger o patrimônio. Neste sentido, tem-se na jurisprudência:

“A revista aos pertences da reclamante, sem que importasse em revolver o conteúdo de sua bolsa, e exercido um caráter genérico, por estender-se a todos os empregados do estabelecimento, trata-se de procedimento alcançado pelo lícito exercício do poder de fiscalização do empregador, não

consistindo em violação aos direitos inerentes à personalidade da autora a autorizar a indenização por dano moral. Recurso ordinário não provido” (TRT/1ª Região, 4ª Turma, Rel. Luiz Alfredo Mafra, RO 01676-2001-033-01-00-5, Publicado 26-02-2003 no DJ).

Ademais, a revista pessoal de objetos pessoais também não devem violar os princípios da intimidade, vida privada e dignidade do trabalhador. As revistas segundo Alice Monteiro de Barros (2013, p. 468) devem ser feitas por meio de critério específico (sorteio, numeração, etc.), mediante certas garantias, como a presença de um representante dos empregados ou um colega de trabalho para coibir abusos e situações constrangedoras. Comprovado o abuso de direito por parte do empregador, o ato caracterizará como violação de intimidade do empregado, vedada pela Constituição Federal (art. 5º, X).

4.3 CONTROLE DAS COMUNICAÇÕES DOS EMPREGADOS NO LOCAL DE TRABALHO

São comuns as vinculações entre a vida privada e as relações de trabalho. As novas tecnologias facilitam a obtenção de dados profissionais e pessoais, reforçando o controle do empregador sobre o empregado. Porém, Alice Monteiro de Barros (2013, p. 472) afirma que “à combinação de ameaças à privacidade de dados, de invasão crescente da intimidade física e de maior vigilância pessoal, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) atribui a denominação ‘química da intrusão’”. Com isso, o empregador deverá assegurar o segredo e as liberdades que diz respeito à privacidade dos empregados (BARROS, 2013).

Os empregadores muitas vezes usam de meios para encorajar a produtividade e supervisionar o serviço dos empregados. Um dos meios utilizados são as escutas telefônicas e a interceptação de correspondências eletrônicas (*e-mails*), no caso de empresas que possuem endereço eletrônico para expedição de mensagens. O computador da empresa registra e conserva na memória as mensagens enviadas e recebidas. Porém, o art. 5º, XII da Constituição Federal (1988) discorre sobre a liberdade de comunicação e sua reserva, considerando:

Inviolável o sigilo da correspondência e das comunicações telegráficas, de dados e das comunicações telefônicas, salvo, no último caso, por ordem judicial, nas hipóteses e na forma que a lei estabelecer para fins de investigação criminal ou instrução processual penal.

Entretanto, segundo Marcelo Rodrigues Prata (2008), o direito pátrio ainda não regulamentou a questão do monitoramento dos equipamentos eletrônicos cedidos pela empresa ao empregado para a prestação de serviços. Porém, no que diz respeito à intimidade do empregado, Vólia Bonfim Cassar (2011) assevera que a jurisprudência aceita o monitoramento do correio eletrônico corporativo.

Em recente acórdão do TST, o relator Ministro João Oreste Dalazen faz uma análise do tema, chegando à conclusão que as empresas têm o direito de monitorar a comunicação que seus funcionários fazem utilizando os computadores cedidos pela empresa, pois responderão pelo uso indevido deles perante terceiros:

PROVA ILÍCITA. E-MAIL-CORPORATIVO. JUSTA CAUSA. DIVULGAÇÃO DE MATERIAL PORNOGRÁFICO.

1. Os sacrossantos direitos do cidadão à privacidade e ao sigilo de correspondência, constitucionalmente assegurados, concernem à comunicação estritamente pessoal, ainda que virtual (e-mail-particular). Assim, apenas o e-mail pessoal ou particular do empregado, socorrendo-se de provedor próprio, desfruta da proteção constitucional e legal de inviolabilidade.

2. Solução diversa impõe-se em se tratando do chamado e-mail-corporativo, instrumento de comunicação virtual mediante o qual o empregado louva-se de terminal de computador e de provedor da empresa, bem assim do próprio endereço eletrônico que lhe é disponibilizado igualmente pela empresa. Destina-se este a que nele trafeguem mensagens de cunho estritamente profissional. Em princípio, é de uso corporativo, salvo consentimento do empregador. Ostenta, pois, natureza jurídica equivalente à de uma ferramenta de trabalho proporcionada pelo empregador ao empregado para a consecução do serviço.

[...]

5. Pode o empregador monitorar e rastrear a atividade do empregado no ambiente de trabalho, em e-mail-corporativo, isto é, checar suas mensagens, tanto do ponto de vista formal quanto sob o ângulo material ou de conteúdo. Não é ilícita a prova assim obtida, visando a demonstrar justa causa para a despedida decorrente do envio de material pornográfico a colega de trabalho. Inexistência de afronta ao art. 5º, incisos X, XII e LVI, da Constituição Federal. 6. Agravo de Instrumento do Reclamante a que se nega provimento. (TST - RR: 613002320005100013 61300-23.2000.5.10.0013, Relator: João Oreste Dalazen, Data de Julgamento: 18/05/2005, 1ª Turma, Data de Publicação: DJ 10/06/2005) (grifo nosso).

Sobre esta decisão, Alice Monteiro de Barros corrobora que:

“se o empregado se utiliza, no horário de serviço, do *e-mail* do empregador (*e-mail* corporativo) para enviar suas mensagens particulares, o empregador poderá controlar os *sites* visitados, como também ter acesso às mensagens enviadas e recebidas. Deverá, entretanto, comunicar ao empregado essa fiscalização, lembrando que o uso do computador dirige-se exclusivamente à atividade funcional” (BARROS. 2013, p. 478).

Porém, é claro que não se admite fiscalização de mensagens enviadas e recebidas de endereço eletrônico particular, havendo assim violação de dois preceitos constitucionais: o direito à intimidade (art. 5º, X) e o sigilo da correspondência (art. 5º, XII). Assim, fica o empregado com prerrogativa para pedir a rescisão indireta do contrato de trabalho e a compensação por dano moral e/ou material do empregado (BARROS, 2013).

Acerca das interceptações telefônicas, a Lei nº 9.296, de 24 de julho de 1996, regulamentou o inciso XII, parte final do art. 5º da CF, decidindo que “é crime punível com reclusão de dois a quatro anos e multa a interceptação das comunicações telefônicas, de informática ou telemática e a quebra de segredo de Justiça, sem autorização judicial ou com objetivos não autorizados em lei”. Contudo, é possível que o empregador o faça, desde que avise o empregado de sua conduta fiscalizadora previamente.

Ante o exposto, Floriano Barbosa Junior (2008, p. 104) admite que “se é assunto de natureza pessoal não interfere no ambiente empresarial e foge do âmbito do poder de fiscalização empresarial”. Portanto, a utilização do meio comunicativo da empresa para fins pessoais admite automaticamente a obrigação do empregador em preservar a intimidade do empregado, pois não se trata de assuntos que atingirá moralmente a empresa.

5 CONCLUSÃO

As mudanças que vieram sendo realizadas nas relações de trabalho pelo desenvolvimento econômico, desenvolvimento da sociedade, e as mudanças políticas contribuíram para o desenvolvimento e aplicação do direito do trabalho nas relações laborais, originando a legislação trabalhista com a finalidade de manter a ordem e dar garantias para as partes existentes da relação laboral. Com essas mudanças as partes existentes da relação de trabalho, passaram possuir direitos e deveres que devem ser exercidos por ambos com a finalidade de garantir o bom convívio e desempenho empregatício de ambos.

Neste patamar se destaca a pessoa do empregador, que deve por lei obedecer a princípios impostos pela legislação trabalhista, fazendo com que o mesmo exerça de maneira respeitosa suas funções e ocupe com cautela seu lugar de poderio sobre as relações com os empregados.

Por outro lado aponta também os direitos e deveres que devem ser respeitados pelo empregado diante de seu superior, o qual deve exercer sua função de maneira correta, e sem a intenção causar danos ao empregador.

O presente estudo aborda em específico os direitos do empregado nos casos de assédio moral decorrente da revista íntima que ocorre ainda em ambientes de trabalho, sendo realizada muitas vezes pelo empregador que acaba por denegrir e agredir a dignidade do empregado em determinada situação.

Deste modo a prática do assédio moral na relação empregatícia, é um ato ilícito caracterizado por diversos ramos do direito, tanto na esfera civil, penal, constitucional e neste caso especialmente no âmbito trabalhista como falta grave do empregador, pois envolve todas as garantias e direitos existentes que possuem a finalidade de proteger e garantir à pessoa o direito a liberdade, dignidade, honra, e outras garantias.

Por fim se conclui com este estudo que mesmo não havendo no ordenamento jurídico brasileiro, lei específica que defina a prática do assédio moral envolvendo a revista íntima como crime, existem tanto em outras esferas do direito como em específico no direito do trabalho regras e princípios que garantem a eficácia e aplicabilidade da lei nos casos em que ocorrer a violação dos direitos dados ao empregado diante da conduta abusiva realizada pelo empregador.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

A CRIAÇÃO da CLT. 2013. **Tribunal Superior do Trabalho**. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/web/70-anos-clt/historia>>. Acesso em: 12 de jul. 2015.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. O poder empregatício no contrato de trabalho. 2010. **Prof. Adriana Calvo**: direito do trabalho. Disponível em: <http://calvo.pro.br/media/file/colaboradores/rubia_alvarenga/rubia_alvarenga_poder_empregaticio.pdf>. Acesso em 19 nov. 2015.

AVALONE FILHO, Jofir. A ética, o Direito e os poderes do empregador. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 4, n. 32, 1 jun. 1999. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/1151>>. Acesso em: 1 dez. 2015.

BARBOSA JUNIOR, Floriano. **Direito à intimidade**: direito fundamental e humano na relação de emprego. São Paulo: LTr, 2008.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 9.ed. São Paulo: LTr, 2013.

CARNEIRO, Amanda de Abreu Cerqueira. Revista íntima e a violação aos princípios e garantias fundamentais. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XIV, n. 86, mar 2011. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=9098>. Acesso em dez 2015.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 5.ed. Niterói/RJ: Impetus, 2011.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. **Direito do trabalho**. 8.ed. São Paulo: Atlas, 2015

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

FIORELLI, José Osmir; FIORELLI, Maria Rosa; MALHADAS JUNIOR, Marcos Julio. **Assédio moral**: uma visão multidisciplinar. São Paulo: LTr, 2007.

FRANCISCO, Renata Faria; MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano. A revista íntima e a revista pessoal do empregado: uma análise da relação conflituosa existente entre o direito patrimonial do empregador e o direito à privacidade e à intimidade do obreiro. **Letras Jurídicas**, n. 2, set. 2014. Disponível em: <<http://npa.newtonpaiva.br/letrasjuridicas/?p=589>>. Acesso em nov. 2015.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. 3.ed. São Paulo: LTr, 2008.

HELOANI, Roberto. Assédio moral: um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. **RAE-eletrônica**, v.3, n.1, p.1-8, 2004. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/raeel/v3n1/v3n1a12.pdf>>. Acesso em: 25 nov. 2015.

MELCHOR, Paulo. **Contratos de Trabalho: Aspectos Legais**. 2.ed. São Paulo: Sebrae-SP/U.O.O.E., 2014.

NASCIMENTO, Sônia A.C. Mascaro. O assédio moral no ambiente do trabalho. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 9, n. 371, 13 jul. 2004. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/5433>>. Acesso em: 25 nov. 2015.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 11, n. 1149, 24 ago. 2006. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/8838>>. Acesso em: 24 nov. 2015.

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

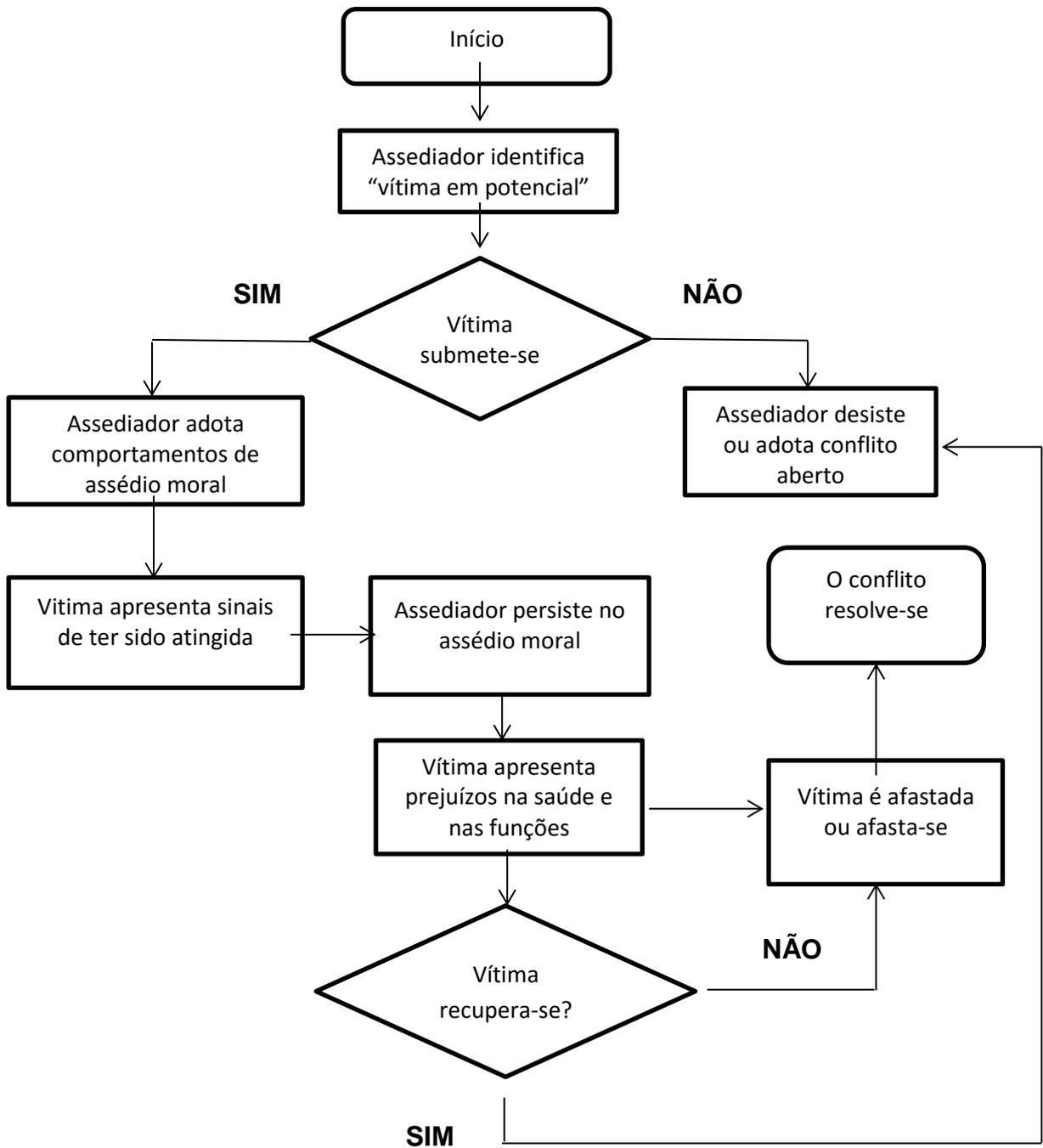
PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. **Manual de direito do trabalho**. 14^a. ed. Rio de Janeiro: Método, 2010.

SILVA, Thereza Cristina Carneiro G. Bezerra. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. 2013. Disponível em: <<http://jp.camaradojapao.org.br/pdf/tereza1.pdf>>. Acesso em 25 nov. 2015.

SIMÕES, Crislaine. A lei e a revista íntima. 2014. **Melhor gestão de pessoas**. Disponível em: <<http://www.revistamelhor.com.br/artigos/9133/artigo---a-lei-e-a-revista-intima>>. Acesso em dez. 2015.

THOME, Candy Florencio. **O assédio moral nas relações de emprego**. São Paulo: LTr, 2008.

ANEXO A – O processo de assédio moral



Fonte: Fiorelli, J.; Fiorelli, M; Malheiros Junior (2007, p. 100).