

FACULDADE DE JUSSARA
RAFTON GOMES DE AMORIM

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: Consequências Jurídicas
na relação empregado empregador**

Jussara
2015

RAFTON GOMES DE AMORIM

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: Consequências Jurídicas
na relação empregado empregador**

Monografia apresentada no curso de direito da
Faculdade de Jussara- FAJ, como requisito
obrigatório para a obtenção do título de
graduação em Direito

Orientador: Especialista Gisley Alves de Farias.

2015
RAFTON GOMES DE AMORIM

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: Consequências Jurídicas
na relação empregado empregador**

Monografia apresentada no curso de Direito da
Faculdade de Jussara- FAJ, como requisito
obrigatório para a obtenção do título de graduação
em Direito.

Orientação: Especialista Gisley Alves de Farias.

Data da aprovação: ____/____/____.

BANCA EXAMINADORA

Orientador: Gisley Alves Farias

Membro

Membro

RESUMO

O presente trabalho teve por objetivo verificar sobre o assédio moral na relação entre empregado e empregador, bem como as principais consequências que o episódio acarreta. O método utilizado foi de revisão bibliográfica, a busca dos periódicos se deu em bibliotecas locais e sites da internet. Constatou-se que, o assédio moral é um fenômeno tão antigo como a própria relação de trabalho e, assim como não havia, em tempos remotos, qualquer proteção à saúde física dos trabalhadores, também não existia qualquer tutela à saúde psíquica. O assédio moral pode causar diversos danos, tais como: prejuízos no convívio familiar e social. A vítima passa a ter uma auto-imagem negativa, passa a acreditar que não tem qualificação, os sentimentos de inutilidade e rejeição prejudicam ainda mais sua auto-estima. Concluiu-se que o assédio moral é uma conduta que põe em “risco a integridade, a saúde e até mesmo a vida do trabalhador pois os danos decorrentes do psicoterrorismo no ambiente de trabalho são constatados no bem estar físico, mental, psíquico e social da vítima. Assim conclui-se que é importante demonstrar a necessidade do cumprimento dos direitos trabalhistas em sua integralidade, impedindo a violação aos preceitos constitucionais e trabalhistas. E que a partir da prática do assédio moral no trabalho e seus efeitos devastadores, fica claro a necessidade da reparação pelos danos ocasionados, sejam eles sociais, morais e materiais, quer sejam praticados pelo empregado ou empregador devem ser punidos e alertados sobre este grave episódio. É preciso que todos adquiram uma cultura de não agressões de qualquer modalidade no ambiente de trabalho.

Palavras chave: Assédio moral. Trabalho. Empregado, empregador, Consequências Jurídicas.

ABSTRACT

The present study aimed to verify about bullying in the relationship between employee and employer, as well as the main consequences of the episode. The method used was bibliographical revision, the search of journals in local libraries and internet sites. It was found that bullying is a phenomenon as old as the working relationship and, as there was, in ancient times, any physical health protection of workers, also there was no supervision to mental health. Bullying can cause several damage, such as damage in the family and social coexistence. The victim is a negative self-image, believe has no qualification, the feelings of worthlessness and rejection even more harm their self-esteem. Concluded that bullying is conduct that puts in "risk the integrity, health and even the life of the worker because the damage arising from the psicoterrorismo in the workplace are observed in the physical, mental, psychic and social of the victim. So it is concluded that it is important to demonstrate the necessity of compliance with the labour rights in its completeness, preventing the violation of constitutional principles and labour. And from the practice of moral harassment at work and their devastating effects, it is clear the need for reparation for damage caused, whether they are social, moral and material, whether carried out by the employee or employer should be punished and warned about this serious episode. It takes everyone to acquire a culture of non-aggression of any form in the workplace

Key Woords: bullying. Job.Employeeemployer.Consequences.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	6
2 RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO	8
2.1.1 Sentido etimológico do trabalho	8
2.1.2 Evolução do trabalho a partir da escravidão	10
2.1.3 Distinção entre relação de trabalho e relação de emprego	13
2.1.4 Os poderes do empregador no contrato de trabalho	15
3 ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO	16
3.1 CONCEITO E DEFINIÇÕES	16
3.2 FORMAS ASSEDIO MORAL NO TRABALHO	18
3.3 DEFINIÇÃO DE UM ASSEDIADOR/ AGRESSOR.....	19
3.4 DEFINIÇÃO DE VÍTIMA.....	20
3.5 CONSEQUÊNCIAS ADVINDAS DO ASSÉDIO MORAL	21
4 ASSÉDIO MORAL ASCENDENTE E SUAS CONSEQUÊNCIAS	
JURÍDICAS	22
4.1 PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA.....	22
4.2 CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS DO ASSÉDIO MORAL DESCENDENTE E HORIZONTAL	24
4.3 ASSÉDIO MORAL ASCENDENTE.....	25
4.4 CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS DO ASSÉDIO MORAL PARA O EMPREGADO ASSEDIANTE.....	26
4.5 CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS DO ASSÉDIO MORAL PARA O EMPREGADO ASSEDIADO.....	27
4.6 CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS DO ASSÉDIO MORAL PARA O EMPREGADOR	28
4.7 MEIOS DE EVITAR A PRÁTICA DO ASSÉDIO MORAL.....	29
4.7.1 Princípios que regem o direito do trabalho.....	31
4.7.2 Criação da Justiça do Trabalho.....	35
4.7.3 JURISPRUDÊNCIA.....	36
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	39
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	41

1 INTRODUÇÃO

A temática abordada neste estudo delimita-se à questão do Assédio moral nas relações de trabalho tendo em vista, que esta violência representa uma forma de agressão à dignidade do trabalhador.

O interesse pelo tema surgiu a partir da observação de frequentes episódios de assédio moral envolvendo profissionais de modo geral e que, provavelmente leva a desenvolver doenças ocupacionais e a diminuir sua capacidade laborativa. Dai o interesse em descrever alguns esclarecimentos básicos, no sentido de auxiliar e de identificar e até como proceder diante de situação de tamanho desconforto.

O assedio representa uma forma de agressão à dignidade do trabalhador, com o intuito de persegui-lo, humilhá-lo e obrigá-lo a afastar-se do ambiente de trabalho e pode ser verificada, principalmente, de três formas, na modalidade descendente, horizontal e ascendente, sendo a última o foco principal da presente pesquisa.

O assédio moral consiste em um fenômeno de relevância, embora pouco discutido nas empresas. É um assunto merecedor de destaque, já que pode desestruturar a vida de uma pessoa, não somente no que se refere ao desempenho no trabalho, mas também à sua auto-estima e relações sociais (OLINISKI, LACERDA, 2004).

Segundo Barreto (2009) essas condutas trazem enormes transtornos para a vítima e para a empresa. Esta além de estar vinculada a rescindir o contrato de trabalho da vítima, pagando-lhe todas as verbas rescisórias, perderá eficiência, assiduidade por parte dos empregados, tempo ante a necessidade de buscar e selecionar novos trabalhadores, dinheiro, em razão do custo dos embates judiciais e das licenças relativas às doenças do trabalho, bem como reputação em face do seu mercado consumidor. Aquela sofre com problemas de ordem física e psicológica, os quais, na maioria dos casos, implicarão na busca por tratamento especializado

Segundo descreve Freitas (2001) de modo geral o dia a dia das organizações é cheio de disputas em busca de poder e busca de ascensão, no sentido de aumentar a influência sobre todo o ambiente, constituindo assim um ambiente totalmente carregado de interesses pessoais, transformando o ambiente de trabalho em um local de verdadeiras lutas. Freitas (2001) ainda ressalta que até certo ponto as organizações são incentivadoras dessa guerra por poder acreditando que a competição seja oportunidades

para alavancar a produção. Contudo, esta competição muitas vezes tem criado uma grande animosidade entre os colaboradores.

Mediante a relevância do tema proposto surgem alguns questionamentos a respeito do objeto foco deste estudo:

- a) Quais são as principais condutas que caracterizam o assédio moral no trabalho?
- b) Quais são as principais formas de assédio moral e suas principais consequências na relação empregado empregador?

O estudo apresentou as seguintes hipóteses: O assédio moral ou psicoterrorismo não pode ser visto como um fato isolado, tem base na repetição ao longo do tempo de práticas vexatórias e constrangedoras por parte dos superiores hierárquicos, ou até mesmo de colegas de trabalho, tendentes a destruição deliberada, de todas e quaisquer condições sadias de trabalho, interferindo sobremaneira na pessoa do empregado, na medida em que influi negativamente em seus atributos profissionais e pessoais.

A prática abusiva do assédio moral no ambiente de trabalho afeta a auto-estima e produtividade do trabalhador, refletindo, por conseguinte, no seu convívio familiar e social. Além de prejudicar a saúde psíquica e física, desencadeando um processo de desemprego, economia informal e consequentemente trazendo consequências para o colaborador e empregador.

Mediante o exposto o estudo apresenta o seguinte objetivo, verificar sobre o assédio moral na relação entre empregado e empregador, bem como as principais consequências que o episódio acarreta.

Para melhor compreensão o estudo foi dividido em capítulos conforme descrito a seguir. Inicialmente abordou-se sobre relação de trabalho e relação de emprego, evolução do trabalho a partir da escravidão, relação de trabalho e relação de emprego, os poderes do empregador no contrato de trabalho.

Logo após, discorreu-se sobre o assédio moral nas relações de trabalho, formas de assédio moral no trabalho, assediado/ agressor, definição de vítima, consequências advindas do assédio moral. E por último abordou-se sobre assédio moral ascendente e suas consequências jurídicas e meios para evitar o assédio.

2RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO

2.1.1 Sentido etimológico do trabalho

O trabalho segundo Martins (2006), constitui ferramenta essencial do ser humano, dentro do contexto social no qual se encontra inserido, formando assim uma identidade distinta. O trabalho não se limita somente na criação de valores de troca, como cita Marx, com trabalho abstrato onde há a interação dos meios de produção com a atividade que decorre do trabalho humano. O trabalho implica um estilo de vida, uma posição na sociedade através do exercício de uma profissão.

Para Kanaane(2007, p. 16) o trabalho pode ser conceituado como: “o processo entre a natureza e o homem, através do qual este realiza, regula e controla, mediante sua própria ação, o intercâmbio de matérias com a natureza”.

O trabalho é uma das formas do homem atuar sobre o mundo e que o faz de várias formas, mas com certeza o faz devido à bagagem que traz de sua herança cultural e sua ideologia acerca das relações sociais. Segundo o que mostra a história o trabalhador por longo período foi submetido à realização da produção e de um modo geral, era visto como um “objeto” e que o processo evolutivo para chegar ao reconhecimento deste como sujeito de direito, possuidor de dignidade, foi lento e doloroso (NASCIMENTO, 2003, p.10).

Neste sentido Moraes Filho e Flores de Moraes (1995)

O trabalho é inseparável do homem, da pessoa humana, confunde-se com a própria personalidade, em qualquer de suas manifestações. “é o todo do homem”. Identificou-se, pois, a ciência do trabalho com a própria antropologia, como o estudo do homem, encarado como um todo indivisível e inteiriço. O trabalho integra o homem na sociedade, forma sua personalidade (MORAES FILHO E FLORES DE MORAIS, 1995 p. 18).

A palavra Trabalho, de acordo com a definição do Dicionário do Pensamento Social do Século XX (acesso em: 15 de novembro de 2015), é o esforço humano dotado de um propósito e envolve a transformação da natureza através do dispêndio de capacidades físicas e mentais. Já segundo Ferrari (1998, p.12), o termo trabalho deriva do latim *tripalium*, uma máquina de três pontas, um cavalete com três paus que era usado para domar cavalos no momento em que lhes aplicava a ferradura. Também a expressão trabalho foi concebida, como um castigo, uma pena, como uma forma de

provocar dor. E que representava ele um esforço, um cansaço, uma pena e, até um castigo. Sociologicamente foi, efetivamente assim, sabendo-se que o trabalho era “coisa” de escravos, os quais, no fundo, pagavam seu sustento com o “suor de seus rostos”.

Segundo Nascimento (2003, p. 26) preconiza que: “Alguns povos da Antigüidade tinham o trabalho como algo impuro, indigno e desprezível. O trabalho não era uma atividade digna do homem livre. Cabia aos escravos as tarefas diárias, ou melhor, o trabalho”.

Desde as primeiras sociedades humanas até os dias atuais o trabalho assumiria os seguintes significados:

Na pré-história: Uma atividade lúdica; Na Antigüidade: Maldição divina ou do vencido e escravizado; Nos primórdios do cristianismo: Forma de expiação do pecado original e meio de compaixão; No cristianismo da idade média: Remédio para as tentações; Com a reforma luterana: Um direito e dever ou um meio para a salvação; Na revolução industrial: Expressão da criatividade humana; No início do século XX: A maior obsessão; Nos dias correntes: Uma atividade em questionamento; No porvir: Resgatando seu sentido original. Uma prática tão natural quanto lúdica.

Neste sentido segundo Lucena (1999)

Seja qual for o adjetivo que se queira utilizar, a verdade é que só o trabalho faz este planeta funcionar. O adjetivo dimensiona a forma como ele funciona. Sem dúvida, por este motivo, a dimensão filosófica do trabalho vem sendo discutida há milênios e se intensificou com a Revolução Industrial, que alterou completamente os processos de trabalho, os meios de produção do trabalho, os destinos desta produção e as formas de organização dos trabalhadores até então vigentes (LUCENA, 1999, p. 53).

De modo semelhante Guedes (2003) ressalta que observa hoje um processo de produção no qual a padronização cede lugar a uma grande variedade de produtos (a atração está no diferente). No mundo do trabalho, o multiprofissional ocupa o lugar daquele que domina apenas uma tarefa; o treinamento é supervalorizado; a criatividade do trabalhador é incentivada, e a liderança participativa rompe com o comando autoritário (GUEDES, 2003, p.34).

2.1.2 Evolução do trabalho a partir da escravidão

Em relação à história do trabalho Kersting (2009, p. 26) ressalta que ela teve início a partir do momento em que o homem começou a buscar recursos para sustentar suas necessidades, esta busca está presente na história da humanidade refletida em toda ação do homem com objetivo de sobrevivência.

O homem teve conhecimento do trabalho desde o início da humanidade, no período da Pré-História há mais ou menos 4 (quatro) milhões de anos atrás.

Relata a história que inicialmente quando as tribos que fracassavam na luta tinham seus componentes mortos e comidos pela tribo vencedora. Assim, com o passar dos tempos, já no fim do período da Pré-História, as populações tribais foram crescendo e as necessidades aumentaram, a agricultura e a criação de animais se intensificaram, objetivando atender a necessidade coletiva e a produção de excedentes exigida para o sistema de trocas. Isso levou os grupos a deixar de eliminar os passados a escravizá-los, explorando a força de trabalho nos trabalhos degradantes possíveis (OLIVEIRA, 2003, p.10).

A partir desse período a humanidade conheceu a escravidão, relação onde predominava o domínio do homem sobre o homem, o abuso da força de trabalho em prol de outros. Embora quase tão antiga quanto o homem, a escravidão nem sempre teve significados, formas e objetivos iguais (OLIVEIRA, 2003, p.17).

O ser humano escravizou seu semelhante durante séculos, desde os primórdios, desde a formação das sociedades, esse tipo degradante de exploração do trabalho humano já era conhecido. A história da escravidão no mundo é tão antiga quanto a própria humanidade.

Assim, lentamente a classe escravizada se tornando fonte para de enriquecer as elites, aumentando os exércitos ou garantir serviços públicos. O número de escravos que cada um detinha indicava o poder daquele império (SAKAMOTO, 2007, p. 38).

Neste sentido Sakamoto (2007) descreve que:

No Brasil, há várias formas e práticas de trabalho escravo. O conceito de trabalho escravo utilizado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) é o seguinte: Toda forma de trabalho escravo é trabalho degradante, mas o recíproco nem sempre é verdadeiro. O que diferencia um conceito do outro é a liberdade (SAKAMOTO, 2007, p.39).

Para Sakamoto (2007) a assinatura da lei Áurea, em 13 de maio de 1888, significou o final do direito de propriedade de uma pessoa sobre a outra, colocando um fim na possibilidade de possuir legalmente um escravo no Brasil. Contudo, essa perversidade foi vivida por várias décadas, mas de forma sutil camuflada em outras modalidades de trabalho. (SAKAMOTO, 2007, p. 42).

Conforme Piovesan (2012), pode-se entender que:

De modo geral, quando se fala em escravidão, muitos lembram de correntes e senzalas, mas o trabalho escravo de hoje adquiriu novas características. Os escravos de hoje não chegam mais de navios negreiros da África. Chegam de ônibus, de caminhão e no famoso pau-de-arara. Esses novos escravos são recrutados, principalmente, no Maranhão, Piauí, Tocantins, Pará, Goiás, Ceará, Bahia e Minas Gerais. São trabalhadores que vivem na miséria total e procuram dar um jeito na miséria (PIOVESAN, 2012, p. 22).

Assim, o trabalho escravo não foi extinto como ensinam os livros escolares, quando foi assinada a Lei Áurea, em 1888. Em pleno século XXI, o Brasil continua tendo a vergonha do trabalho escravo. Na modalidade de trabalho escravagista, o trabalhador se torna objeto, perdendo sua condição humana, e sua dignidade. Esta condição fere o princípio fundamental da dignidade da pessoa humana, consagrado no artigo 1º, III da vigente Constituição Brasileira de 1988 e afasta-se por completo do conceito de trabalho decente convencionado pela Organização Internacional do Trabalho.

Com base na teoria internacional de proteção aos direitos humanos, observa-se que, seja no âmbito global da Organização das Nações Unidas (ONU), seja na seara específica da OIT, existem normas e diretrizes a serem adotadas pelos Estados que são aptas a resguardar os direitos humanos fundamentais e combater o trabalho escravo contemporâneo.

Segundo Brito Filho (2013), o trabalho escravo é a mais grave forma de exploração do trabalho nas quais a dignidade, a liberdade e a legalidade não existem. É tratar do mais alto grau de exploração e miséria do homem. Situações que insistem em ocorrer, nem sempre com identificação precisa em razão dos diversos modos de execução deste ilícito.

Neste sentido, vale citar a Convenção Americana de Direitos Humanos, popularmente conhecida como Pacto de São José da Costa Rica é um tratado celebrado pelos integrantes da Organização de Estados Americanos (OEA), adotada e aberta à

assinatura durante a Conferência Especializada Interamericana sobre Direitos Humanos, em San José da Costa Rica, em 22 de novembro de 1969, e tendo entrado em vigor a 18 de julho de 1978, com a ratificação do décimo primeiro instrumento, de iniciativa de Granada.

Em relação ao Pacto de San José, importante tratado Tinoco (2015)descreve que:

O Pacto de San José baseia-se na Declaração Universal dos Direitos Humanos, que, como o pacto, compreende o ideal do ser humano livre, desprovido de segregação, isento da miséria e do medo, e sob condições que lhe permitam sempre gozar dos seus direitos econômicos, individuais, sociais e culturais, bem como dos seus direitos políticos e civis (TINOCO, 2015, p. 21).

Compreende-se que a Declaração Americana de Direitos é sem dúvida, um grande exemplo a ser seguida por toda a humanidade, essa carta trouxe consigo uma grande luz de esperança para todos, pois os direitos humanos devem ser resguardados com prioridade, o mundo não pode se esconder em meio a escuridão das desigualdades sociais e políticas. Todo estado deveria garantir a seu povo uma vida digna e condições mínimas para se viver.

Assim, segundo pontua Tinoco (2015),as garantias citadas na Constituição Federal teve origem nesta declaração. Este documento foimuito importante em relação ao Constitucionalismo Brasileiro. Do artigo 1º até o artigo 6ºdesta carta magnanotam-se as reflexões e a influencia da referida convenção. Além deestabelecer garantias fundamentais, individuais e coletivas exigia que todos os países membros acatassem tais garantias em suas constituições. Criou tambémum órgão para fiscalizar e julgar a violação contra os direitos do homem (TINOCO, 2015).

Todavia, segundo Oliveira (2003, p.18), o Brasil só passou a demonstrar uma real preocupação com esse problema, a partir dos anos 90, depois de ver a situação do trabalho escravo denunciado pelos órgãos internacionais de proteção aos direitos humanos. Daí em diante passou-se a discutir conceitos, definição de critérios, elaboração de propostas de lei e criação de novos espaços e instrumentos de vigilância e repressão por parte do Estado (OLIVEIRA, 2015, p. 23).

Assim, o direito ao trabalho, isto é, de ter um trabalho ou de trabalhar, é o meio mais expressivo de se obter uma existência digna e está previsto na CF/88 como um direito social, e não mais como uma obrigação social, tal como previa a Constituição de 1946.

Nos termos do art. 22, I, da CF, compete privativamente à União legislar sobre direito do trabalho, não estando ela obrigada a utilizar-se de lei complementar para disciplinar a matéria, que somente é exigida, nos termos

do art. 7º, I, da mesma Carta, para regram a dispensa imotivada (BRASIL, 1988).

Assim, constitui um dos fundamentos do Estado democrático de Direito os valores sociais do trabalho (CF, artigo 1º, inciso IV), ademais, o artigo 170 da CF funda a ordem econômica na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tudo a assegurar uma existência digna a todos, em atenção à justiça social.

2.1.3 Distinção entre relação de trabalho e relação de emprego

Para compreendermos o alcance das expressões “relação de trabalho” e “relação de emprego”, é importante termos claro o alcance de alguns termos utilizados no nosso cotidiano. Por exemplo, a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) está ligada à relação de trabalho subordinado que corresponde ao vínculo de emprego, querendo, por assim dizer, que se trata somente de uma relação de emprego e não de uma relação de trabalho. Nem todos os tipos de relações de trabalho são registrados na CTPS, mas todos os tipos de relação de emprego são registrados no referido documento.

Segundo Martins (2011), é importante fazer uma diferenciação das expressões relação de trabalho e relação de emprego conforme cita - se a seguir.

A expressão relação de trabalho representa o gênero, do qual a relação de emprego é uma espécie. Podemos dizer que o gênero “relação de trabalho” engloba, além da relação de emprego, outras formas de prestação/realização de trabalho como, por exemplo, o trabalho voluntário, o trabalho autônomo, o trabalho portuário avulso, o trabalho eventual, o trabalho institucional e o trabalho realizado pelo estagiário. Assim, toda relação de emprego (espécie) é uma relação de trabalho, mas nem toda a relação de trabalho é uma relação de emprego (MARTINS, 2011, p. 184).

Complementando Delgado descreve que:

Há uma visível diferença entre relação de trabalho e relação de emprego a qual é defendida pela Ciência Jurídica, posto que, enquanto a primeira, mais ampla, caracteriza as prestações de serviço consubstanciadas em uma obrigação de fazer relacionada com trabalho humano, a segunda decorre da soma de cinco elementos fáticos-jurídicos, quais sejam, prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer, efetuada com personalidade por parte do empregado, de forma não eventual e subordinada ao empregador, mediante remuneração, ou seja, onerosa. (DELGADO, 2010, p. 275-277).

Neste sentido, Martins, (2011) afirma o que distingue essas relações é o vínculo juridicomencionado entre as partes envolvendo empregados, pessoa física, e de outro o empregador, que pode ser pessoa física ou jurídica. Para a existência desse vínculo, que une o empregado ao empregador na execução de uma obra ou prestação de serviços, deve haver a presença de alguns requisitos ou elementos, sem os quais não se configura o vínculo de emprego (MARTINS, 2011).

A norma legal (Consolidação das Leis do Trabalho- CLT) aponta esses elementos fáticos e jurídicos em dois dispositivos. O caput do artigo 3.º dispõe: Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

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

Da análise de tais artigos, conclui-se que são requisitos necessários à caracterização da condição de empregado e existência de vínculo de emprego: a pessoalidade, a não eventualidade, a dependência e a onerosidade ou contraprestação pelos serviços.

Observe-se que, em algumas relações de trabalho (gênero), não temos a presença de todos os elementos/requisitos caracterizadores da relação de emprego. No trabalho voluntário não temos o requisito da onerosidade ou contraprestação; no trabalho autônomo não temos a presença do requisito da subordinação; no trabalho eventual não temos a presença do requisito não eventualidade; etc.

Na doutrina verifica-se que, de regra, os requisitos são os mesmos, com pequenas variações na denominação, sendo tradicionalmente considerados os seguintes: trabalho prestado por pessoa física; pessoalidade; não eventualidade; onerosidade; subordinação e alteridade. A análise desses requisitos é feita caso a caso, sendo que em determinada relação preponderam uns ou outros, dependendo das particularidades da relação estabelecida entre as partes.

2.1.4 Os poderes do empregador no contrato de trabalho

O poder empregatício é um dos requisitos que a doutrina traz em relação ao contrato de trabalho, sendo uma das principais prerrogativas da relação empregatícia, derivando daí o poder diretivo organizacional, regulamentar e fiscal, bem como o poder disciplinar.

Delgado (2010, p. 616) define poder empregatício como: “o conjunto de prerrogativas asseguradas pela ordem jurídica e tendencialmente concentradas na figura do empregador, para exercício no contexto da relação de emprego.”

Martins (2011) ressalta que esta relação de poder em razão do status do empregador, uma vez que ele, nos termos do artigo 2º da CLT, dirige a atividade empresarial. Contudo, este direito não é absoluto, sendo delimitada pelo ordenamento jurídico, com apoio da Constituição, lei, norma coletiva, boa-fé, exercício regular de um direito. Neste contexto, entende-se que a prática do assédio moral constitui violação ao princípio da dignidade da pessoa humana e grave ofensa à saúde do trabalhador. A dignidade é algo inerente ao ser humano, neste sentido deve ser respeitada e valorizada em todas as relações trabalhistas. O que consolida esta afirmativa é que a Constituição da República Federativa do Brasil traz como um de seus fundamentos a dignidade da pessoa, conforme preceitua seu artigo 1º. (MORAIS, 2003, p. 128).

A dignidade da pessoa humana é um valor espiritual e moral inerente a pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se em um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que apenas excepcionalmente possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos (MORAIS, 2003, p. 128).

Percebe-se, nitidamente pelo conceito de dignidade da pessoa humana que a prática do assédio moral configura um desrespeito a um direito que é próprio do ser humano, qual seja, o respeito por parte das outras pessoas. Quando alguém no ambiente de trabalho, comete qualquer uma daquelas práticas acima citadas, viola nitidamente o princípio em comento.

3 ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

3.1 CONCEITOS E DEFINIÇÕES

Embora as publicações a respeito de assédio moral ser escassas no Brasil, observa-se a relevância que o tema representa no cotidiano da população trabalhadora.

Segundo Guedes (2003), o assédio moral não se trata de assunto novo. Ele torna-se algo novo somente em relação à sua inserção e abordagem na literatura científica. O assédio é uma prática antiga na civilização humana. Deu-se a partir da formação e vivência em sociedade.

Guedes ainda complementa citando que:

O sentido técnico do termo não difere muito do senso comum. O assédio moral, em doutrina, também é chamado de manipulação perversa ou terrorismo psicológico, dentre os termos mais comumente empregados para sua definição. O termo em francês: *harcèlement* moral. *Mobbing* na Alemanha, Itália e países escandinavos. Na Inglaterra o termo preferido é *bullying* (GUEDES, 2003, p.32).

Assim, na esfera trabalhista surgiram outras denominações para assédio como *mobbing*, que significa de modo geral todas as posturas, procedimentos e comportamentos originados do patrão, gerente, superior hierárquico ou mesmo colegas, que demonstra atitude de continuada perseguição, humilhação que venha provocar danos relevantes às condições físicas, psíquicas e morais da vítima (GUEDES, 2003; p. 33, BARRETO, 2003, p. 22).

Segundo Hirigoyen (2000) e Barreto (2003) o assédio moral no trabalho pode ser definido como:

Assédio moral no trabalho: é a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego (HIRIGOYEN, 2000, p.14; BARRETO, 2003, p.23).

No entendimento citado por Guedes (2003) o assédio moral acontece de formas bastante divergentes em relação ao sexo masculino e feminino. Este episódio está relacionado de alguma forma à formação cultural que podem ser explicados

sociologicamente. Em relação às mulheres pode ocorrer em forma de intimidação, submissão, piadas grosseiras, comentários sobre sua aparência física ou do vestuário. Quanto aos homens, é comum o seu isolamento e comentários pejorativos sobre sua masculinidade e capacidade de trabalho e de manter a família.

De modo semelhante Guedes (2003) e Freitas (2007), pontuam que, em situação caracterizada como assédio moral, normalmente identifica-se o intuito de mostrar à vítima que se trata de uma perseguição, de terror psicológico, com o propósito de denegri-la, sendo que as atitudes do assediado são sempre temidas, mediante dificuldades de se colocar novamente no mercado de trabalho. Neste sentido cria-se um ambiente de total insegurança e incertezas, além de angustias e ausências ao trabalho, ocasionando o absenteísmo.

Já Menezes (2003) ressalta que de modo geral o assediado tem atitudes às vezes estranhas, muitas vezes usa com frequência manifestação não verbal para dificultar que sejam percebidas sua estratégia, bem como, o revide pela vítima. Constitui exemplo de assédio camuflado: suspiros, sorrisos, trocadilhos, jogo de palavras de cunho sexista, indiferença, erguer de ombros, olhares de desprezo, silêncio forçado, ignorar a existência da vítima (MENEZES, 2003, p. 28).

O assédio acontece ainda por outros meios como, através da fofoca, zombarias, insultos, deboche, isolamento, ironias e sarcasmo, que são mais fáceis de serem negados em caso de reação, pois, o assediador não costuma honrar seus atos, sendo comum se defender, quando acusado, alegando que foi somente uma brincadeira ou que houve mal-entendido, ou às vezes, coloca-se na condição de vítima, afirmando que a pessoa está vendo ou ouvindo coisas, que está com paranoia, que é louca, que é muito sensível, que faz confusão, que é muito encrenqueira ou histérica, entre outros motivos citados (MENEZES, 2003, 29).

Compreende-se assim que o assédio moral pode ser visto como uma tortura praticada no ambiente de trabalho, muitas vezes de forma durável, repetitiva e/ou sistemática que acontece nas relações interpessoais, envolvendo, as pessoas, a organização, conteúdos ou as condições de trabalho, mudando a sua finalidade, com intenção de prejudicar ou até eliminar o colaborador (PEZÉ, 2004, p. 15, FREITAS, 2007).

Com relação ao trabalho da mulher Rodrigues Pinto (2005), descreve que a situação é mais grave ainda e sua inserção no mercado de trabalho muitas vezes é dificultada e as relações são mais perseguidas. Muitas vezes o local de trabalho para a

mulher e as relações é verdadeiros clubes de perversidades, maldades, caracterizando assim graves posturas relacionadas ao assédio moral.

Desse modo Rodrigues Pinto (2005) ainda cita a existência ideológica da desigualdade de gênero fato que também acaba por contribuir para o desencadeamento de situações que submetem as mulheres a fenômenos discriminatórios, onde são inferiorizadas devido a esta concepção histórica, e então é um dos motivos que promovem as mulheres a serem assediadas constantemente, pelo grau de sobreposição de gêneros, de certa forma, ainda existente.

Já se tratando de possíveis estratégias para amenizar este episódio cruel no ambiente de trabalho, considera-se importante o desenvolvimento de um código de conduta e a inserção do assédio moral nos regulamentos da empresa; informação e comunicação para sensibilizar a alta gerência para o problema; revisão das práticas de gestão, do recrutamento, da avaliação, da promoção e da remuneração dos colaboradores; formação de pessoal especializado no diagnóstico e do enfrentamento do problema; e desenvolver procedimentos que permitam a denúncia de qualquer abuso ou outra manifestação que explicita a ação do assediador. (SCAFONE, TEODÓSIO, 2004; p.15; HIRIGOYEN, 2000, p. 29).

3.2 FORMAS ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Segundo conhecimento citado na literatura de Guedes (2003, p.33) o assédio moral acontece de formas diferentes em relação ao sexo masculino e feminino.

Isso se dá em virtude de costumes culturais que podem ser explicados sociologicamente. Em relação às mulheres pode ocorrer em forma de intimidação, submissão, piadas grosseiras, comentários acerca de sua aparência física ou do vestuário. Quanto aos homens, é comum o seu isolamento e comentários maldosos sobre sua virilidade e capacidade de trabalho e de manter a família (GUEDES, 2003, p. 33)..

Já segundo HIRIGOYEN (2002, p.36), o assédio moral acontece de diversas modalidades referindo-se à posição hierárquica do agressor em relação à pessoa agredida. E apresenta as dimensões do assédio no ambiente de trabalho como:

Assédio horizontal – aquele que ocorre entre colegas de trabalho e é mais frequente quando dois funcionários disputam vaga para um mesmo cargo ou uma promoção.

Assédio vertical descendente – vem da hierarquia e tem consequências mais graves que o horizontal, pois a vítima se sente isolada e tem mais dificuldade para achar uma solução para o problema, visto que o agressor tem mais poder na organização que o agredido.

Assédio misto – é comum um assédio horizontal acontecer quando já existe o assédio vertical descendente, pois os colegas de trabalho passam a isolar a vítima por medo de sofrerem as mesmas agressões e serem comparados ao assediado, fazendo valer as recriminações do superior que agride, maltrata e humilha.

Assédio ascendente – ocorre do subordinado para o superior e pode acontecer de diversas formas como: falsa alegação de assédio sexual ou as reações coletivas de grupos para se livrar de um superior hierárquico.

Desse modo, Hirigoyen (2002, p.41), cita ainda duas outras características são fundamentais nos casos de assédio moral: a intenção de prejudicar a vítima e a sistematização das ações de agressão. Isso porque, quando o agressor pretende realmente causar dano moral, ele atua de forma constante, sigilosa, para denegrir lentamente.

3.3 DEFINIÇÃO DE UM ASSEDIADOR/ AGRESSOR

Oliveira (2004, p.42) esclarece ainda que o assediador pode tratar-se de uma pessoa ou um grupo de pessoas e que o perfil do assediador moral apresenta-se como o de uma pessoa “perversa”, que se utiliza dos mecanismos perversos para se defender. É um indivíduo com uma personalidade narcisista que ataca a auto-estima do outro, transferindo-lhe a dor e as contradições que não admite em si mesmo: o seu ego é tão grandioso quanto a sua necessidade de ser admirado e a sua falta de empatia. Como não

está apto a superar a solidão que o separa do mundo, dirigindo o amor para fora de si, é insaciável em sua busca de gratificação, sentindo intensa inveja das pessoas que são felizes e têm prazer com a própria vida.

A crise existencial cerca o destino do narcisista, impulsionando-o a procurar uma vítima da qual possa absorver a vida. Incapaz de reconhecer sua culpa e responsabilidade pelo mal que causa a si mesmo, o narcisista transfere esse sentimento para a vítima que passa a destruir moralmente: primeiro a contamina com sua visão pessimista do mundo, até induzi-la à depressão, depois passa a criticá-la pelas suas fraquezas. O perverso só consegue existir e ter uma boa auto estima humilhando os outros.

Oliveira (2004, p. 44) diz: “o agressor nutre por si próprio um sentimento de grandeza, exagerando sua própria importância. Tem excessiva necessidade de ser admirado e aprovado, é arrogante, egocêntrico, evita qualquer afeto, acha que todas as coisas lhe são devidas”.

3.4 DEFINIÇÃO DE VÍTIMA

De acordo com Guedes (2003, p.37), vítima neste caso é a pessoa que se torna alvo do assédio praticado. O perfil psicológico do assediado é de uma pessoa plena em vitalidade, mas que teme a desaprovação e tem uma tendência a se culpar. Em geral, busca conseguir o amor e admiração dos outros oferecendo ajuda e proporcionando prazer: enreda-se num jogo perverso, porque, inconscientemente, acha que pode “doar vida” e ajudar o agressor a superar a infelicidade. Para Guedes (2003, p.63).

Neste sentido, Guedes, (2003) afirma que:

A vítima do terror psicológico no trabalho não é o empregado desidioso, negligente. Ao contrário, os pesquisadores encontraram como vítimas justamente os empregados com um senso de responsabilidade quase patológico, são ingênuas no sentido de que nos acreditam outros e naquilo que fazem, são geralmente pessoas bem-educadas e possuidoras de valiosas qualidades profissionais e morais. De um modo geral, a vítima é escolhida justamente por ter algo mais. E é esse algo mais que o perverso busca roubar. As manobras perversas reduzem a auto-estima, confundem e levam a vítima a desacreditar de si mesma e a se culpar. Fragilizada emocionalmente, acaba por adotar comportamentos induzidos pelo agressor. Seduzido e fascinado pelo perverso o grupo não crê na inocência da vítima e acredita que ela haja consentido e, consciente ou inconscientemente, seja cúmplice da própria agressão (GUEDES, 2003, p.63).

Oliveira (2011) cita que normalmente a vítima do assédio moral não é uma pessoa pacata, sem opinião própria, que fica em seu canto somente esperando o salário no final do mês ou simplesmente um executor de tarefas pré-determinadas. O agressor não se preocupa com este tipo de pessoa, pois esta não lhe ameaça o cargo, não transmite perigo. A vítima em potencial é aquela que leva o agressor a sentir-se ameaçado, seja no cargo ou na posição perante o grupo. A vítima é, normalmente, dotada de responsabilidade acima da média, com um nível de conhecimento superior aos demais, com uma autoestima grande e, mais importante, acredita piamente nas pessoas que a cercam.

Neste caso compreende-se que o assédio ocorre muitas vezes por insegurança do assediado, temendo que o outro é mais proativo e pode se destacar enquanto profissional.

3.5 CONSEQUÊNCIAS ADVINDAS DO ASSÉDIO MORAL

Referindo-se às consequências de origem do assédio moral, Santos (2003) ressalta os referidos episódios normalmente estão relacionados a fatores como a intensidade e a duração da agressão. As consequências ocorridas a curto espaço de tempo são o estresse e a ansiedade associado com um sentimento de incapacidade e humilhação. Dentre os prejuízos vale ressaltar as perturbações físicas: cansaço, nervosismo, distúrbios do sono, enxaqueca, distúrbios digestivos, dores musculares etc. estas consequências seriam uma autodefesa do organismo e ainda grande estimulação, que em um espaço de tempo pode levar, à ansiedade, ou até mesmo a um estado depressivo grave.

O assédio moral não destrói somente a vítima como também a sociedade, gerando assim o desemprego, ou, na maioria das vezes traz encargos ao Estado, pois sofrendo desse mal muitos se afastam do emprego, gozando assim de benefícios previdenciários e causando prejuízos à própria empresa em que trabalha, tendo uma grande queda na produtividade, deixando um déficit para o empregador.

Neste sentido Guedes (2003) destaca que:

As empresas sofrem consequências com a prática do assédio moral, principalmente no que diz respeito ao aumento de custos que é determinado pelas faltas decorrentes de doenças, substituições e despesas com processos judiciais, além de redução na capacidade produtiva e na eficiência do

trabalhador, que poderá ter um rendimento inferior a 60% (GUEDES, 2003, p. 115).

Estas consequências originada do assédio atingem também a área econômica, levando muitas vezes a preocupação. Ela não se restringe somente à vida da vítima, tendo reflexos em toda a sociedade, tendo em vista que, em razão deste evento pode surgir um quadro de incapacidade dos trabalhadores aumentando e sobrecarregando assim a Previdência Social. Os sintomas são diversos e mudam de acordo com a intensidade e duração conforme é a agressão praticada e sofrida (HIRIGOYEN, 2000, p.43).

Contudo, os danos decorrentes da violência moral no trabalho não se limitam às vítimas e às empresas. O Estado paga um alto custo, tanto no que diz respeito à saúde pública, quanto às aposentadorias precoces.

Segundo Santos (2003, p. 143) a política do trabalho constitui um dos suportes importantes do País, e eleva o potencial produtivo da economia. Contudo, a presença do assédio moral interfere negativamente tanto em relação à empresa quanto ao trabalhador. E pode neste sentido denegrir a imagem da empresa, e ainda levar o trabalhador a desencadear um processo patológico, elevando os gastos com tratamento de saúde, além de aumentar o absenteísmo no trabalho.

Dessa forma, o assédio moral no ambiente de trabalho repercute de forma bastante danosa em diversos setores organizacionais do Estado, explicitando cada vez mais a necessidade de políticas que previnam e coíbam essa prática.

4 ASSÉDIO MORAL ASCENDENTE E SUAS CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS

4.1 PRINCÍPIOS DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

O princípio da dignidade da pessoa humana está previsto nos artigos 1º, III e 170, caput, da constituição federal de 1988, bem como no art. 4º, caput, do código de defesa do consumidor, tendo reconhecimento no ordenamento jurídico brasileiro por sua

importância ímpar diante do estado de direito, partindo do pressuposto que é fundamento basilar da república federativa do Brasil (LIMA, 2010, p. 98).

Neste sentido Martins (2011, p. 62) ressalta que os princípios do Direito têm características jurídicas, tendo em vista que se inserem no ordenamento jurídico, inspiram e orientam o legislador e o aplicador do Direito. São, portanto, linhas mestras na orientação de todo o sistema jurídico.

A prática dos princípios no Direito do Trabalho brasileiro é autorizada pelo artigo 8º da CLT, que preconiza o seguinte:

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

Neste sentido Vilela (2012) ressalta que é importante conhecer os princípios, visto que eles são normativas pilares que sustentam a ciência jurídica, e que a violação destes suportes princípios lógicos normativos é considerada bem mais grave do que a ofensa denominadas normas-regra (VILLELA, 2012).

Assim, artigo 1º, inciso III da Constituição Federal tem a dignidade da pessoa como um de seus fundamentos.

Complementando o enfoque dado pela Constituição Marques (2006, p. 25) descreve que:

O princípio da dignidade humana identifica um espaço de integridade moral a ser assegurado a todas as pessoas por sua só existência no mundo. É um respeito à criação, independentemente da crença que se professe quanto à sua origem. A dignidade relaciona-se tanto com a liberdade e valores do espírito como com as condições materiais de subsistência. [...] Embora existam visões mais ambiciosas do alcance elementar do princípio, há razoável consenso de que ele inclui pelo menos os direitos à renda mínima, saúde básica, educação fundamental e acesso à justiça (MARQUES, 2006, p. 25).

Já Tavares (2010), descreve que a dignidade do Homem, enquanto princípio, possui duplicidade de dimensão, apresenta aspectos positivos e negativos. Assim a dignidade humana consiste não apenas na garantia negativa de que a pessoa não será alvo de ofensas ou humilhações, mas também agrega a afirmação positiva do pleno desenvolvimento da personalidade de cada indivíduo.

Assim, Barreto (2009) apresenta a explicação que o meio ambiente de trabalho se enquadra dentre os considerados interesses metaindividuais, na medida em que é um bem jurídico de interesse de todos. A sua degradação traz conseqüências para o conjunto dos cidadãos envolvidos, como também a qualquer indivíduo identificável, como acontece na hipótese do assédio moral.

Desse modo, um ambiente em que o assédio moral esteja presente deixa de ser saudável e seguro, posto que desapareça o equilíbrio necessário entre os elementos físicos, químicos e biológicos desaparece, ficando prejudicado o homem que compõe este meio (SILVA, 2011).

Conforme Barros (2010), é muito importante a proteção da dignidade do trabalhador e que sejam responsabilizados com justa penalização quando houver constatação de um caso de assédio no ambiente de trabalho.

Compreende-se, portanto, que o princípio da dignidade da pessoa humana tem relação importante com o assédio moral, tendo em vista que, o colaborador assediado é vítima de humilhações e ofensas, as quais denigrem sua dignidade como ser humano.

4.2 CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS DO ASSÉDIO MORAL DESCENDENTE E HORIZONTAL

Referindo-se às consequências do assédio moral descendente e horizontal Silva (2011) descreve que, este episódio caracteriza-se como uma conduta ofensiva quando vindas por parte do superior hierárquico e este procedimento muitas vezes compromete e gera responsabilidade para a empresa.

Esta postura tem por objetivo excluir, do espaço de trabalho o colaborador que tenha atributos que venha perturbar o seu chefe em relação ao posto de trabalho ocupado, ou seja, empregados que ameacem o cargo do superior, bem como aqueles que não se adaptem ao processo produtivo, ou que estejam incapazes fisicamente, em razão de doença. (SILVA FILHO; SABINO, 2012).

Segundo Silva (2011) quanto maior a graduação hierárquica do preposto, quanto maior a fração de poder que lhe é concedida, tanto maior será o grau de responsabilidade do empregador, fator que poderá ser levado em conta na fixação da indenização.

Neste contexto, constitui responsabilidade civil por fato próprio decorrente da conduta do empregador, disposta nos artigos 186 e 187 do Código Civil. Assim, além do direito do trabalhador de pleitear o ressarcimento dos danos psicológicos e morais gerados pela atitude do seu superior, pode pleitear a rescisão indireta do contrato de trabalho (BARROS, 2010).

Barros (2010) cita ainda graves atitudes como ignorar a vítima, caluniá-la, difamá-la, ironizá-la, conferir-lhe trabalhos alheios às suas competências e qualificações ou complexos demais para um tempo muito curto ou, simplesmente, deixar de atribuir qualquer serviço ao empregado são formas, juntamente com diversas outras já apresentadas, de humilhar e destruir o indivíduo. Essas atitudes se enquadram em várias hipóteses do artigo 483 da CLT (como rigor excessivo, perigo manifesto de mal considerável, descumprimento de obrigações legais ou contratuais, serviços superiores às forças do trabalhador, ofensa à honra e à boa fama).

4.3 ASSÉDIOS MORAL ASCENDENTE

Segundo Silva Filho e Sabino (2012), o assédio moral ascendente é um episódio que ocorre quando os colaboradores na condição de, subordinados assediam seu superior hierárquico. Este fato ocorre quando o superior excede em seus poderes, tornando o autoritarismo sua maneira de exercer sua função, como quando se mostra inexperiente ou inseguro, tendo suas ordens desrespeitadas ou deturpadas.

De acordo com Barros (2010) tais procedimentos são comuns, quando, diante da preferência pelo chefe anterior, há uma apatia dos subordinados para com o seu novo superior hierárquico, bem como quando aqueles objetivam ocupar o cargo deste.

De modo semelhante Hirigoyen (2011) relata duas formas de assédio moral ascendente, quais sejam, “a falsa alegação de assédio sexual e asreações coletivas de grupo”. A primeira visa atacar a honra, a imagem e o bom nome de uma pessoa, a fim de desqualificá-la de forma irreversível.

Guedes (2004, p. 41) narra um caso neste sentido:

Uma jovem bacharela em direito, funcionária de um Tribunal, foi nomeada para ocupar o cargo de Diretora de Secretaria numa Vara do interior. Ao chegar ao fórum, foi recebida com hostilidade pelo corpo de funcionários, cuja média de idade girava em torno dos 40 anos. Paulatinamente, foi

percebendo que suas determinações para o serviço não eram observadas, e as hostilidades foram evoluindo para atitudes de franco desrespeito e deboche por parte de alguns funcionários. Apesar do estresse e da insônia que passou a sofrer, a determinação da jovem diretora, sua capacidade e autocontrole, bem como o apoio irrestrito do juiz foram decisivos para que preservasse seu cargo e sua autoridade.

De conformidade ao exposto acredita-se que, embora não seja o tipocomum de assédio moral, agravos psicológicos causados por humilhações perpetradas pelos subordinados podem gerar graves danos ao superior hierárquico (GUEDES, 2004; HIRIGOYEN, 2011).

4.4 CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS DO ASSÉDIO MORAL PARA O EMPREGADO ASSEDIANTE

Segundo Pamplona Filho (2012) pode se destacar três consequências jurídicas vindas do procedimento do empregado assediante tais como: trabalhista (caracterização de justa causa para a extinção do vínculo empregatício), civil (responsabilidade patrimonial direta pelo dano causado) e criminal (aplicação de sanções penais, caso os atos praticados se enquadrem em tipo previamente existente).

Neste sentido, Silva Filho e Sabino (2012), destacam que além da prática do psicoterrorismo exercido pelo empregador com o objetivo de denegrir o colaborador forçando-o a afastar do ambiente de trabalho existe também os casos de assédio moral causado pelos próprios colaboradores em face dos colegas (assédio moral horizontal) e do superior hierárquico (assédio moral ascendente).

Complementando este entendimento Brasileiro (2006) ressalta que no momento que uma empresa contrata um colaborador, firma-se entre eles um contrato de trabalho, que gera obrigações para as partes. O colaborador em troca da remuneração precisa cumprir sua função com lealdade e honestidade, ser diligente e agir com boa-fé em todos os seus atos referentes ao contrato de trabalho. Neste sentido deve evitar posturas que levem a terror psicológico, sob pena de desfazer o contrato de trabalho.

Contudo, caso o colaborador pratique este comportamento pode ter seu contrato de trabalho rescindido por justa causa, nos seguintes termos:

No artigo 482, alíneas b, j e k (incontinência de conduta ou mau procedimento; 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; 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). (BRASILEIRO, 2006, p. 30).

Neste sentido, além da possibilidade de romper com o contrato de trabalho o colaborador agressor pode também responder a uma reconvenção, dentro da defesa trabalhista, na qual o empregador vislumbrará a restituição do montante pago, a título de indenização, à vítima daquele, ante a possibilidade do direito de regresso. (BRASILEIRO, 2006)

4.5 CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS DO ASSÉDIO MORAL PARA O EMPREGADO ASSEDIADO

Em se tratando do assédio moral ascendente vale ressaltar que normalmente ele acarreta problemas no contrato de trabalho mantido com a vítima. O primeiro e mais significativo é a possibilidade de rescisão do contrato de trabalho com base nas hipóteses do artigo 483 da CLT, uma vez que muitas delas se adaptam aos casos de mobbing. (LÜCKEMEYER, 2008).

Em relação à condição vivida pelo empregado assediado, ele pode pleitear o fim da relação jurídica estabelecida com o empregador, ante as atitudes do agressor. Aquele ficará vinculado a arcar com as verbas rescisórias em face do descumprimento do dever de manter um ambiente de trabalho saudável e livre de violência (ZANETTI, 2012).

Zanetti (2012), ainda complementa afirmando que, caso fique demonstrado que a sustentação do trabalhador não é possível face a pressão exercida poderá ocorrer a rescisão indireta do contrato de trabalho, com base nas alíneas “a”, “b” ou “e”, do artigo 483 da CLT, tendo o trabalhador direito ao recebimento de todas as verbas inerentes à despedida sem justa causa, quando ficar comprovada a responsabilidade do empregador.

4.6 CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS DO ASSÉDIO MORAL PARA O EMPREGADOR

Em relação às consequências jurídicas do assédio moral para o empregador Guedes (2004), ressalta que a responsabilidade civil do empregador decorre da teoria objetiva, aplicada por força do disposto no artigo 933 do Código Civil.

Guedes(2004)ressalta o que diz o Código Civil de 1916

O Código Civil de 1916 assentou na culpa concorrente ou *in vigilando* a responsabilidade do empregador – CC art. 1.523, retirando com uma mão o que deu com a outra, ao impor à vítima o ônus de provar o dano, a relação entre este e a conduta ilícita e a culpa concorrente ou falta de vigilância do empregador. Graças à jurisprudência progressista dos tribunais, amparada na lição de *Clóvis Beviláqua*, se construiu a teoria da *presunção de culpa*, livrando a vítima da prova da culpa concorrente ou da *falta de vigilância* do empregador. Assim, provado o dano e o nexo de causalidade entre este e o fato do agente, a pessoa jurídica é obrigada à reparação. Mais tarde, uniformizou-se a jurisprudência pelo Enunciado do STF, verbete 341: “É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto” (GUEDES, 2004, p. 119).

Com o advento do novo Código Civil, de 2002, o empregador tornou-se responsável, independentemente da demonstração de culpa, pelos “atos de seus empregados e prepostos no exercício do trabalho que lhes competir ou por ocasião deste” (GUEDES, 2004, p. 119).

Em acordo ao referido entendimento, Zanetti (2012) ressalta que é bom estar atento no sentido que o empregador deve tomar conhecimento prévio da realização de práticas hostis, já que o mesmo não tem como adivinhar que alguém está sendo assediado na empresa, sobretudo porque o assédio exige a prática reiterada de atos hostis. Somente se não agir é que estará caracterizada sua responsabilidade objetiva.

Já Gonçalves (2003) ressalta que a única forma do empregador afastar a sua responsabilidade é provar que o causador do dano não é seu empregado ou preposto, ou que o dano não foi causado no exercício do trabalho que lhe competia, ou em razão dele.

Segundo Barreto (2009, p.66), a Justiça do Trabalho é competente para julgar ações de regresso promovidas pelo empregador em face do empregado assediante, causador do dano moral à vítima.

Já segundo Diniz (2008, p. 531), a responsabilidade objetiva conferida ao empregador visa vinculá-lo a utilizar de suas prerrogativas no intuito de vigiar, instruir e selecionar as pessoas que trabalham em sua empresa, a fim de evitar casos de assédio moral no local de trabalho.

4.7 MEIOS DE EVITAR A PRÁTICA DO ASSÉDIO

Após confirmação da prática do assédio em demandas trabalhistas e na qual esta gerou danos ao empregado e a sociedade, é imprescindível que se adote medidas adequadas e preventivas, objetivando o não retrocesso do cumprimento dos direitos trabalhistas em sua integralidade, ou seja, a partir do momento que se é fixado uma indenização pela prática do dumping social, é extremamente necessária que a empresa sobrevenha a ter a responsabilidade social e legal perante os seus trabalhadores.

Todavia, há divergência doutrinária sobre a aplicação da flexibilização das normas trabalhistas, nesse sentido ressalta Santos (2011).

Definir flexibilização é tarefa complexa e complicada, já que o termo é usado em diversos sentidos. Ao extremo há os que defendam “flexibilização” ser sinônimo de “desregulamentação”, o que representaria o fim da norma protetora, o sistema ficaria a cargo de estabelecer as condições do contrato trabalhista. Outros defendem que é preciso garantir o mínimo de direitos trabalhistas, porém dar maiores possibilidades de negociação entre as partes envolvidas no pacto jus laborais. Assim, em termos gerais, flexibilizar seria dar maior maleabilidade aos limites que regem a relação trabalhista (SANTOS, 2011, p. 28)..

Contudo, para que a adequação das normas trabalhistas seja aplicada com uma das formas de se evitar a prática dumping social, é coerente que seja sobreposto o posicionamento doutrinário em que essa “flexibilização” das normas na esfera trabalhista serviria como um garantidor mínimo dos direitos trabalhistas, ou seja, a empresa aplicaria o método de adequação das normas trabalhistas ao invés de deixar de cumprir os direitos trabalhistas previstos constitucionalmente.

Em relação à valorização do trabalho e a flexibilização diante da Constituição de 1988, afirma Santos (2011, p.33-34) que:

Em vários artigos, dentre eles o art. 7º, o legislador elenca direitos constitucionais dos trabalhadores e mostra a importância da valorização do trabalho. Portanto, diante de uma constituição protetiva e de difícil alteração existe um claro limite constitucional à flexibilização [...]. Contudo, mesmo

nossa Constituição Federal de 1988 tendo caráter rígido permite negociação entre as partes interessadas quanto à redução dos salários, compensação de jornadas e turnos ininterruptos de revezamento. Assim, de certa forma o art. 7º incisos VI, XIII e XIV permitem, respectivamente, de certa forma a flexibilização. Discute-se a possibilidade de redução do salário, porém ainda na Constituição de 1988 é garantido o salário mínimo aos trabalhadores.

Contudo, a própria Constituição Federal de 1988 assegurou a possibilidade de flexibilização quando verificado a vontade do empregado e partindo do pressuposto de negociação entre as partes. Deste modo, a adequação das normas trabalhistas seria uma forma de evitar prejuízos futuros ao empregado, logo, optando pela flexibilização dos direitos trabalhista, o empregado ficaria menos vulnerável a sofrer prejuízos no que tange as verbas trabalhistas, evitando o possível descumprimento desses acordos por parte da empresa.

Em relação ao papel dos Sindicatos perante à adequação das normas trabalhistas, Santos (2011) ressalta que o sindicato tem papel fundamental para valorização e defesa do trabalho. Sindicato pode ser entendido como uma associação laboral para defender interesses coletivos de sua classe, assim é clara a idéia de representatividade. Diante da flexibilização é inegável observar que ia se aumentar muito o poder de negociação dos sindicatos através das convenções e acordos coletivos de trabalho, Contudo, os sindicatos brasileiros são descentralizados o que acaba por criar uma classe de sindicatos fortes e outra de sindicatos fracos, e, na maioria das vezes não há união entre eles como ocorre nas greves solidárias de alguns países europeus. A representatividade precisa passar por mudanças e ser fortalecida antes de encarar uma possível flexibilização (SANTOS 2011).

Portanto, este instituto da adequação das normas trabalhistas apresentaria como finalidade a prevenção de possíveis descumprimentos dos direitos trabalhistas, implantando medidas que iriam apenas flexibilizar os limites da relação trabalhista, garantindo constantemente o cumprimento dos direitos trabalhistas, evitando assim a prática deliberada do dumping social trabalhista.

Neste sentido, a adequação das normas trabalhistas como uma forma de evitar a prática do assédio moral, resultaria maior liberdade de transação das normas trabalhistas, ou seja, a empresa tomaria a liberdade de negociar os direitos específicos de cada categoria diretamente com o empregado ou o sindicato no qual ele faz parte, proporcionando a adoção de meios inovadores e, ao mesmo tempo, seguros, para que haja a eficácia na aplicação das normas trabalhistas em sua integralidade.

Para melhor compreensão desta proteção trabalhista descreve-se a seguir os princípios que regem o direito do trabalho

4.7.1 Princípios que regem o direito do trabalho

Os princípios que regem o direito do trabalho podem ser classificados como gerais ou específicos, no quais os princípios gerais tratam de matérias estruturais de todo o ordenamento jurídico pátrio, além de conter matéria de caráter constitucional e já os princípios específicos abrangem o ramo jurídico especializado, responsáveis por sua própria autonomia científica.

Na doutrina podem ser encontrados diversos conceitos que explicam o que são os princípios no Direito, dentre eles destacamos os ensinamentos de Sérgio Pinto Martins (2004), segundo o qual “princípios são proposições básicas que fundamentam as ciências. Para o Direito, o princípio é seu fundamento, a base que irá informar e inspirar normas jurídicas”. No campo do Direito do Trabalho, a Consolidação das Leis do Trabalho traz em seu art. 8º a previsão da possibilidade da utilização dos princípios por parte das autoridades administrativas e da Justiça do Trabalho.

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público. (CLT)

a) Princípio da Proteção do empregado

Este princípio tem como objetivo a proteção do empregado, parte mais frágil da relação de emprego. Assim, cabe ao legislador no momento da criação das normas objetivar sempre a melhoria da condição social do trabalhador. A partir desse princípio, surgem outros três princípios, o da aplicação da norma mais favorável ao trabalhador, o da condição mais benéfica ao trabalhador e o in dubio pro operário (MARTINS, 2004).

b) Princípio da Norma Mais Favorável

De acordo com esse princípio, em caso de conflito de normas, deverá ser aplicada a norma que for mais benéfica ao trabalhador. Como conseqüência desse princípio temos também a superioridade hierárquica das normas mais benéficas ao trabalhador em relação àquelas que lhes são mais prejudiciais.

Art. 620 – As condições estabelecidas em Convenção quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo. (CLT)

c) Princípio da condição mais benéfica

Esse princípio é semelhante ao visto acima, com a diferença que o presente princípio é aplicado às cláusulas contratuais, enquanto o anterior dirige-se às leis.

As normas (contratuais) que têm como objetivo a proteção do trabalhador, devem ser entendidas como direito adquirido, ou seja, caso tais normas venham a sofrer alterações em prejuízo ao trabalhador, uma vez revogadas ou alteradas, só alcançarão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração.

Súmula nº 51 do TST

As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento.

d) Princípio “in dubio pro operario”

O princípio do “in dubio pro operario” foi abarcado pelo princípio da norma mais favorável. O “in dubio pro operario” é semelhante ao “in dubio pro reo” do Direito Penal e significa que, havendo dúvida, o aplicador da lei deverá aplicá-la da maneira mais benéfica ao trabalhador.

e) Princípio da imperatividade das normas trabalhistas

As normas trabalhistas devem prevalecer nas relações de emprego, sendo vedada, em regra, a declaração bilateral de vontade, por parte do empregado e empregador, que tenha objetivo de afastar as partes das normas trabalhistas.

f) Princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas

Tal princípio prega a impossibilidade do empregado renunciar, voluntariamente, vantagens que lhe são garantidas pela lei trabalhista. Essa impossibilidade protege o trabalhador contra possíveis pressões que os empregadores possam vir a exercer, através da ameaças, como a rescisão do contrato, por exemplo.

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia. (CLT)

g) Princípio da inalterabilidade contratual lesiva

O presente princípio tem o objetivo de proteger os trabalhadores contra alterações no contrato de trabalho, feitas pelo empregador, que possam suprimir ou reduzir os direitos e vantagens do empregador.

Nos dias atuais, verifica-se que as cláusulas dos contratos de trabalho são cada vez mais objeto de negociação entre empregadores e empregados. Tal fato é marcado principalmente pelo fortalecimento das entidades representativas dos empregados. Por esse motivo, a observância do princípio da inalterabilidade contratual lesiva é fundamental para a proteção da classe trabalhadora.

Art. 444 - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes. (CLT)

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Parágrafo único - Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança. (CLT)

h) Princípio da intangibilidade salarial

Como consequência do princípio da inalterabilidade contratual lesiva, o presente princípio visa a proteger o salário do trabalhador, que, por não ter a possibilidade de receber os grandes lucros advindos de seu trabalho, não deve depender da economia, mesmo que indiretamente, para receber seu salário. Outro fator que

justifica a existência desse princípio é a dependência que a maioria dos trabalhadores têm do seu salário para sobreviver. Para muitos trabalhadores, o não recebimento do salário, ou recebimento de um valor menor que o usual, causaria grandes problemas, inclusive para sua sobrevivência em alguns casos.

Constituição Federal de 1988

Art. 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

X - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

Importante notar que a irredutibilidade do salário não é absoluta, podendo ocorrer a redução através de convenção ou acordo coletivo.

i) Princípio da primazia da realidade

De acordo com esse princípio os fatos prevalecem sobre a forma, ou seja, havendo desacordo entre a realidade e aquilo que está documentado, deverá prevalecer a realidade. Esse princípio tem grande importância para o Direito do Trabalho, uma vez que é possível a existência de contrato de trabalho tácito, ou seja, que só pode ser verificado com a prática do trabalho, sem uma documentação formal.

j) Princípio da continuidade da relação de emprego

Esse princípio determina que, em regra, os contratos de trabalho são válidos por tempo indeterminado. Tal disposição é mais uma garantia que o trabalhador tem em relação a seu emprego, e encontra amparo tanto constitucional quanto do TST.

Constituição Federal de 1988

Art. 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

Súmula nº 212 do TST - Ônus da Prova - Término do Contrato de Trabalho - Princípio da Continuidade

O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.

Portanto, o trabalho é um direito social garantido constitucionalmente, como um meio garantidor da inserção de todos os cidadãos no mercado de trabalho e no processo civilizatório de uma nação (VILELA, 2008).

4.7.2 Criação da Justiça do Trabalho

A Constituição de 1934 consagrou em seu texto a criação da Justiça do Trabalho, sendo esta última organizada pelo Decreto-Lei nº 1.237/1939. Tal criação se deu pela necessidade de dirimir questões entre empregadores e empregados, reguladas pela legislação social.

O autor Villela (2008, p.30) disserta sobre a composição do Poder Judiciário na Constituição de 1946, sendo:

[...] o primeiro Texto Constitucional em que a Justiça do Trabalho foi inserida como integrante do Poder Judiciário foi a Constituição de 1946, cujo art. 94 dispunha in verbis:

Art. 94: O Poder Judiciário é exercido pelos seguintes órgãos:

- I – Supremo Tribunal Federal;
- II – Tribunal Federal de Recursos;
- III – Juízes e tribunais militares;
- IV – Juízes e tribunais eleitorais;
- V – Juízes e tribunais do trabalho.

Neste sentido, e na mesma linha de raciocínio conclui-se o Villela (2008, p.30): “O Decreto nº 9.797/1946 promoveu a inserção da Justiça do Trabalho no Poder Judiciário, instituindo os Tribunais Regionais do Trabalho e o Tribunal Superior do Trabalho”.

Assim, a criação da Justiça do Trabalho se deu pela necessidade de regulamentar questão diversa entre empregadores e empregados.

4.7.3 Jurisprudências

A jurisprudência cita um dos mais graves temas do direito trabalho moderno: o assédio moral no ambiente de trabalho. Patologia com consequências orgânicas, psicológicas e sociais pode ser considerada um assunto de maior relevância e se constitui em grande desafio aos estudiosos, uma vez que a questão assume interfaces múltiplas e o assunto comporta análise multidisciplinar.

Neste sentido:

“ASSÉDIO MORAL. RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO. Define-se o assédio moral - ou *mobbing* - como a atitude abusiva, de índole psicológica, que ofende repetidamente a dignidade psíquica do indivíduo, com o intento de eliminá-lo do ambiente laboral. Provando-se que os prepostos do empregador arquitetaram um plano para que o trabalhador, diante da perseguição de seus superiores, pedisse demissão ou cometesse algum deslize apto a atrair a aplicação do art. 482 da CLT, resta configurado o comportamento empresarial causador do assédio moral e da rescisão indireta do contrato de trabalho. Recurso conhecido e desprovido. PROC 00687-2006-002-10-00-5 RO - AC 3ª T - 10ª REGIÃO - Grijalbo Fernandes Coutinho - Juiz Relator. DOE/SP de 11/05/2007 - (DT – Julho 2007 – vol. 156, p. 91).”

A jurisprudência citada está em perfeita consonância com a doutrina e com a posição do Tribunal Superior do Trabalho, ambas unânimes em reputar afrontosa toda e qualquer atitude do empregador e de seus prepostos em ofender os direitos da personalidade do obreiro, fundamentais e considerados direitos humanos na acepção mais pura. A hipossuficiência do empregado, premido pelas condições econômicas e pelo temor do desemprego, ficam ainda mais evidente diante da ocorrência de assédio moral. Desta forma, cabe a todos os operadores do Direito zelarem pela correta utilização do poder diretivo, limitado aos direitos da personalidade e dos princípios da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, ambos constitucionais (BARRETO, 2000).

Em relação à configuração da prática do assédio moral no âmbito trabalhista, há decisões dos nossos Tribunais a favor da matéria em questão, condenando a indenização por *dumping* social e a reparação pelo desrespeito aos direitos trabalhistas.

Neste sentido:

TST - RECURSO DE REVISTA RR 11655420135090001 (TST)

Data de publicação: 06/03/2015

Ementa: RECURSO DE REVISTA - ASSÉDIO MORAL - CONFIGURAÇÃO O Eg. TRT concluiu pela ocorrência de assédio moral, entendendo que a Reclamante fora submetida a situações constrangedoras e excessivas quanto ao atingimento de metas, com cobranças patronais feitas de maneira desarrazoada, dentro da sistemática da empresa, e utilização de palavras de baixo calão nas reuniões diárias que realizava, ofendendo a honra da trabalhadora. A alteração do julgado implicaria o revolvimento do conjunto fático-probatório, vedado nesta instância, nos termos da Súmula nº 126. HORAS EXTRAS - REGISTROS DE FREQUÊNCIA - ÔNUS DA PROVA A Eg. Corte de origem consignou que as horas extras foram deferidas com base na jornada revelada pelas provas testemunhais. Assim, ainda que fossem acolhidos os argumentos da Reclamada quanto ao ônus da prova, persistiria o fundamento mencionado, suficiente para manter incólume o desfecho da controvérsia. Recurso de Revista não conhecido.

TST - RECURSO DE REVISTA RR 3788920135040251 (TST)

Data de publicação: 28/11/2014

Ementa: RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. -MOMENTO CHEERS- ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO. RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. -MOMENTO CHEERS- ASSÉDIOMORAL. CONFIGURAÇÃO. RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANOSMORAIS. -MOMENTO CHEERS- ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO. RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. -MOMENTO CHEERS- .ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO. Diante da delimitação do eg. Tribunal Regional de que o reclamante era exposto à situação vexatória e constrangedora, perante a presença de todos os trabalhadores, e que inexistia qualquer possibilidade de escolha de participar ou não do – momentocheers-, não há como se verificar a apontada violação dos arts. 5º, X, da Constituição Federal e 186 do Código Civil. Óbice da Súmula 126 do c. TST. Incólumes, ainda, os arts. 818 da CLT e 333, I, do CPC, uma vez que a lide não foi dirimida com base na regra de distribuição do ônus da prova, mas com base na valoração da prova efetivamente produzida. Por fim, os arestos apresentados não levam em consideração os aspectos fáticos delineados pelo eg. Tribunal Regional, razão pela qual são inespecíficos, nos termos das Súmulas n.ºs 23 e 296 desta

Corte. Recurso de revista não conhecido. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. QUANTUM INDENIZATÓRIO. R\$ 15.000,00. A violação dos arts. 5º, V, da CF e 944 do CC quando a quantia estabelecida como indenizatória (R\$10.000,00) não parece exorbitar o razoável, mas considerando a extensão do dano, a gravidade da conduta e a capacidade econômica da reclamada, atende aos limites da razoabilidade. Recurso de revista não conhecido. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. AUSÊNCIA DE ASSISTÊNCIA SINDICAL. Não obstante o disposto no art. 133 da Constituição Federal, a condenação em honorários advocatícios se sujeita aos requisitos do art. 14 e parágrafos da Lei nº 5.584/70, quais sejam, assistência do sindicato da categoria e a percepção de salário inferior ao mínimo legal ou, impossibilidade de demandar sem prejuízo do próprio sustento ou da família. Referidos requisitos devem existir de forma concomitante. Incidência das Súmulas nºs 219 e 329 do c. TST e da Orientação Jurisprudencial nº 305 da SBDI-1 desta Corte. Recurso de revista conhecido e provido....

Além de todas as formas de danos acima descritas, pode ocorrer dano moral no caso de trabalho forçado, ou seja, aquele em péssimas condições de ambiente de trabalho, com horas extras exaustivas, para tanto é necessário observar as convenções da OIT nº 29 e 105 cumulado com artigo 149 CP. Tal entendimento é minoritário na jurisprudência.

Neste sentido, compete ao empregador, fiscalizar o ambiente de trabalho, coibindo o abuso de poder nas relações de trabalho e tomando medidas para impedir tais práticas, de modo que as relações no trabalho se desenvolvam em clima de respeito e harmonia. O empregador de hoje, ciente da função social da empresa e da sua responsabilidade em assegurá-la, deve implementar programas de prevenção e proteção contra práticas viabilizadoras de assédio moral.

CONCLUSÃO

A revisão da literatura consultada demonstrou que, o assédio moral, embora seja um fenômeno que sempre existiu nas relações humanas, é um assunto que tem feito parte da rotina das pessoas nas relações de trabalho, e tem avançado nas últimas décadas e também ganhado relevância nas discussões doutrinárias.

A doutrina jurídica define o diverso tipo de assédio moral, de acordo com a origem das agressões, que podem ser de forma horizontal, aquele praticado entre os colegas de trabalho de mesmo nível hierárquico, vertical descendente, praticado pelo superior em face do subordinado ou vertical ascendente, praticado pelo subordinado ou um grupo deles contra um superior. Esta última modalidade, embora menos comum contudo, com perversidade maior.

A identificação dos sujeitos envolvidos no assédio moral é de fundamental importância, para efeitos de verificação da responsabilidade. O agressor é descrito como um sujeito perverso, que é movido por diversos fatores, variando desde a simples inveja até a busca pelo poder, sendo que a motivação mais constante é a discriminação, revelando um desvirtuamento de caráter, é um indivíduo destituído de ética, que age sem nenhuma nobreza de caráter, se compraz em ver sua vítima sucumbir diante de seus ataques perversos.

Verificou-se que, embora inexistente legislação federal específica sobre o assédio moral, a questão não fica desprotegida. A Constituição Federal de 1988 norteando a interpretação e aplicação de todas as demais normas jurídicas. Além de elevar o princípio da dignidade da pessoa humana como fundamento da República e finalidade da ordem econômica, a Constituição Federal de 1988 assegura o meio ambiente sadio, nele incluído o do trabalho, além de proteger a intimidade, a vida privada, a honra, a imagem e o patrimônio moral e material, com a possibilidade de ressarcimento do dano moral.

A CLT prevê hipóteses de extinção contratual indireta por aquele que sofre a humilhação moral, com fundamento no descumprimento das obrigações por parte do empregador. Portanto, a prática de assédio moral que envolva qualquer dessas hipóteses, enseja por parte do empregado o direito à despedida indireta do contrato de trabalho, por falta do empregador. A CLT aborda superficialmente a questão do assédio moral, pois cuida tão somente dos efeitos do assédio sobre a continuidade do contrato, não

estabelecendo meios satisfatórios de compensação ao assediado, nem prevendo medidas preventivas desse mal.

Constatou-se que as consequências do assédio moral no contrato de trabalho podemse revelar pela caracterização da justa causa, da despedida abusiva com a indenização ou reintegração e da despedida indireta. A justa causa se caracteriza quando empregado ocupa opapel de agressor em relação a outro colega de igual hierarquia (assédio horizontal) ou, em situação excepcional extrema, em relação ao empregador ou seu superior hierárquico (vertical ascendente), e até mesmo o superior hierárquico que praticar assédio moral contra seus subordinados (vertical descendente).

Para a empresa, as consequências são sentidas na queda da produtividade, no absenteísmo, na rotatividade da mão-de-obra, maculando a imagem da empresa e comprometendo a atividade empresarial, além da possibilidade concreta de responsabilização patrimonial em condenações por danos morais e materiais por força dos atos de seus empregados e prepostos.

Além disso, a empresa que permite que o assédio moral se instale no ambiente de trabalho está desviando-se da função social estampada na Constituição Federal de 1988, cujos preceitos fundamentais a empresa tem o dever de respeitar, vislumbrando a função social das regras inerentes ao contrato de trabalho.

O empregador que desrespeita e não valoriza o desempenho das atividades do empregado, com atitudes violentas ou ardis, deixa de cumprir a finalidade do Estado por desrespeito às garantias fundamentais, sobretudo da dignidade do trabalhador, violando o princípio da função social do contrato de trabalho.

È preciso que todos adquiram uma cultura de não agressões de qualquer modalidade no ambiente de trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2010.

BARRETO, Marco Aurélio Aguiar. **Assédio Moral no trabalho: da responsabilidade do empregador: perguntas e respostas**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, saúde, trabalho - Uma jornada de humilhações**. São Paulo: Educ – Editora da PUC-SP, 2000.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 05 de outubro de 1988**. VadeMecum Acadêmico de Direito. 10ª ed. São Paulo: Rideel, 2010.

BRITO FILHO. José Cláudio Monteiro de. **Trabalho decente: análise jurídica da exploração do trabalho: trabalho escravo e outras formas de trabalho indigno**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2013.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9.ed. São Paulo: LTr, 2010.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro: responsabilidade civil**. 21.ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2008.

FERRARI, I.; NASCIMENTO, A. M.; MARTINS FILHO, I. G. da S. **História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1998.

FREITAS, D, de Souza. Vitimologia no direito do trabalho brasileiro à luz. da Constituição da República Federativa do Brasil de. 1988. 1ª edição, **Editora Jurídica-Goiânia – Go 2007**.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2004.

GIRARDI, E.P. **Proposição teórico-metodológica de uma Cartografia Geográfica Crítica e sua aplicação no desenvolvimento do Atlas da Questão Agrária Brasileira. 2008**. Tese (Doutorado em Geografia) – Faculdade de Ciências e Tecnologia, Universidade Estadual Paulista, Presidente Prudente, 2008. Disponível em: <www.fct.unesp.br/nera/atlas>. Acesso em: 15 de nov. de 2015.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

HIRIGOYEN M.F. **Assédio moral**: a violência perversa no cotidiano. (trad). Rio de Janeiro: Bertrand Brasil; 2000.

HIRIGOYEN, M.F. **Mal estar no trabalho** – redefinindo o assédio moral. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

KANAANE, Roberto. **Comportamento humano nas organizações**: o homem rumo ao séculoXXI. São Paulo: Atlas, 2007.

KERSTING T. P. Trabalho escravo frente os direitos fundamentais do trabalhador : Perspectiva de erradicação. **Revista Jurídica UNIGRAN**. Dourados, MS.v. 11, n. 22, Jul./Dez. 2009.

LIMA, Diego Turcatti. **Assédio moral nas relações de trabalho**: um mal pernicioso. 2010. 123 f. Monografia (Bacharelado em Direito) – Centro Universitário dasFaculdades Metropolitanas Unidas, Universidade Cândido Mendes, São Paulo,2009. Disponível em: <<http://arquivo.fmu.br/prodisc/direito/dtl.pdf>>. Acesso em: 20set.2015.

LUCENA, Maria Diva da Salete. **Planejamento de Recursos Humanos**. São Paulo: Atlas, 1999.

LÜCKEMEYER, Lisiane. **O assédio moral no ambiente de trabalho:caracterização e efeitos jurídicos**. 2008. Disponível em: <<http://www.esmesc.com.br/upload/arquivos/4-1246975927.PDF>> Acesso em: 10Nov. 2015.

MARTINS. Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MARTINS. Sérgio Pinto. **Direito Processual do Trabalho**. 29. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Fundamentos de Direito do Trabalho**. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2004. Cap. I e VI.

MARQUES, Leonardo Nunes. **Tributação e Direitos Fundamentais: A EmendaConstitucional nº 03/93**. 2006. 200 f. Dissertação (Mestrado em Direito Empresarial e Tributação) – Universidade Cândido Mendes, Rio de Janeiro, 2006. Disponível em: <http://www.pmd-ucam.org/index.php?option=com_docman&task=doc_view&gid=16>. Acesso em: 03 jun.2015.

MENEZES, C. A. C. Revista da Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho (ANAMATRA). Brasília-DF: maio/2003.

MORAES FILHO, E. de; FLORES DE MORAES, A. C. **Introdução ao Direito do Trabalho**. 7. ed., revista e atual., São Paulo: LTr,1995.

OLIVEIRA, C.R. **História do trabalho**. São Paulo: Ática, 2003.

OLIVEIRA, E.S. de. Assédio moral: sujeitos, danos à saúde e legislação. Disponível em: <http://www.foreense.com.br/Atualida/Artigos_DT/assedio.htm>. Acesso em: 22 Out.. 2012

OLIVEIRA, C.R. **História do trabalho**. São Paulo: Ática, 2003.

OLIVEIRA, E. S. Assédio Moral: sujeitos, danos à saúde e legislação. **Revista de Direito do Trabalho**. Ano 30. nº 114. Abril/Junho. São Paulo: **Revista dos Tribunais**. 2004

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Noções Conceituais sobre o Assédio Moral na Relação de Emprego**. [entre 2005 e 2012]. Disponível em: <<http://www.amatra5.org.br/php/arquivos/assedio.pdf>>. Acesso em: 10 jun.2015.

PIOVESAN, Flávia. **Temas de direitos humanos**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

PEZÉ M.G. **Forclusão do feminino na organização do trabalho**: um assédio de gênero. São Paulo: **Prod.** v. 14, n. 3. 2004.

RODRIGUES PINTO, J. A. **A Violência na Relação de Trabalho e a Relação de Gênero 2005**. Disponível em: <<http://www.prt18.mpt.gov.br/eventos/2005/mulher/anais/artigos/A06-JARPinto.pdf>>. Acesso em: 2 Nov. 2015.

SAKAMOTO, L.; (coord.) ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO; **Trabalho escravo no Brasil do Século XXI**. Brasília, OIT, 2007.

SANTOS, Gracielle Auxiliadora dos. **O Direito do Trabalho em Face à Flexibilização das Normas Trabalhistas – Avanço ou Retrocesso?**. Belo horizonte: 2011. Disponível em: <<https://docs.google.com/document/d/1yljx0mY1ocG1tHveObElXT4Ku1my2qn3il2qXb-vcWc/edit>>. Acesso em: 15 nov 2015.

SILVA, Luís Antonio Barbosa Da. O Direito ao meio ambiente de trabalho equilibrado, livre de assédio moral. In: SALVADOR. **Revista do Ministério Público do Trabalho na Bahia**, Salvador, n.4, p.35-54, 2011.

SILVA FILHO, Artur Marques; SABINO, Mauro César Cantareira. **Responsabilidade Civil no Assédio Moral**. [entre 2007 e 2012]. Disponível em: <<http://legacy.unifacef.com.br/novo/publicacoes/IIforum/Textos%20IC/Artur%20e%20Mauro.pdf>>. Acesso em: 20 de Mar de 2015

SCANFONE L, TEODÓSIO A.S.S. **Assédio moral nas organizações**: a dinâmica do abuso de poder. VII SEMEAD, Trabalho científico recursos humanos [online] 2004 [acesso em 2015 Ou 02]. Disponível em www.ead.fea.usp.br

TAVARES, André Ramos. **Curso de direito constitucional**. 8. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2010.

TINOCO, Raquel. **Pacto São José da Costa Rica**. Disponível em: <<http://professoraraqueltinoco.blogspot.com/2009/07/pacto-sao-jose-da-costa-rica.html>>. Acesso em 2 de Junho de 2015.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO: 4ª Região. 0131000-63.2009.5.04.0005 RO. Relator Ricardo Carvalho Fraga. 5ª Vara do Trabalho de Porto Alegre, 08 de junho de 2011. Disponível em: <<http://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/19573258/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1310006320095040005-rs-0131000-632009504000>>. Acesso em: 15 nov 2015.

_____: 3ª Região. 00866-2009-063-03-00 RO. Quarta Turma. Belo Horizonte, 19 de agosto de 2009. Relator: Desembargador Júlio Bernardo do Carmo. Disponível em: <<http://jurisprudenciabrasil.blogspot.com.br/2009/10/jurid-reparacao-em-pecunia-carater.html>>. Acesso em: 15 nov 2015.

_____: 15ª Região. RO: 29995 SP 029995/2012. Processo 0049300-51-2009-5-15-0137. Relator: Jorge Luiz Souto Maior. São Paulo. Data da Publicação 27 de abril de 2012. Disponível em: <<http://trt-15.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/21586812/recurso-ordinario-ro-29995-sp-029995-2012-trt-15>>. Acesso em: 15 nov 2015.

_____: 15ª Região. 1ª Vara do Trabalho de Franca. Reclamatória Trabalhista nº 0001993-11.2011.5.15.001 de 12/07/2012. Juiz do Trabalho Eduardo Souza Braga. Disponível em: <<http://mic.imed.edu.br/2013/wp-content/plugins/SubmissaoMIC/files/523f5516e67ce.pdf>>. Acesso em: 15 nov 2015.

_____: 18ª Região. 539200919118007 GO 00539-2009-191-18-00-7. Relator: Desembargadora Elza Cândida da Silveira. Goiás. Data de Publicação: DJ Eletrônico Ano III, Nº 212 de 20.11.2009, pág.14. Disponível em: <<http://trt-18.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/18903714/539200919118007-go-00539-2009-191-18-00-7>>. Acesso em: 15 nov 2015.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Quarta Turma. Processo RR-131000-63.5.04.0005. Relatora: Ministra Maria de Assis Calsing. Disponível em: <<http://br.vlex.com/vid/-438721806>>. Acesso em: 15 nov 2015.

VILLELA, Fábio Goulart. **O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana no direito do trabalho**. [entre 2008 e 2012]. Disponível em: <http://portalciclo.com.br/downloads/artigos/direito/artigo_o_principio_constitucional_da_dignidade_da_pessoa_humana_no_direito_do_trabalho_fabio_goulart.pdf>. Acesso em: 03 set.2015.

VILLELA, Fábio Goulart. **Introdução ao Direito do Trabalho – História e Principiologia**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008. Cap. I, II e IV.

ZANETTI, Robson. **O assédio moral**. [entre 2008 e 2012]. Disponível em: <http://www.robsonzanetti.com.br/v3/docs/livro_robson_zanetti_assedio_moral.pdf> Acesso em: 03 jul.2015.