



UNIVERSIDADE DO SUL DE SANTA CATARINA
ANA CAROLINA RIZZO ZANTUT

**O PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR E A CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO
MORAL**

Florianópolis (SC)

2010

ANA CAROLINA RIZZO ZANTUT

**O PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR E A CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO
MORAL**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de graduação em Direito, da Universidade do Sul de Santa Catarina, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientadora: Prof.^a Carolina Aragão de Santana, Esp.

**Florianópolis (SC)
2010**

ANA CAROLINA RIZZO ZANTUT

**O PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR E A CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO
MORAL**

Este Trabalho de Conclusão de Curso foi julgado, adequado à obtenção do título de Bacharel em Direito e aprovado em sua forma final pelo Curso de Direito da Universidade do Sul de Santa Catarina.

Florianópolis, 12 de novembro de 2010.

Prof.^a e orientadora Carolina Aragão de Santana, Esp.
Universidade do Sul de Santa Catarina

Prof.^a Patrícia Santos, Esp.
Universidade do Sul de Santa Catarina

Prof.^o Jacir Casagrande, Esp.
Universidade do Sul de Santa Catarina

TERMO DE INSENÇÃO DE RESPONSABILIDADE

O PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR E A CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

Declaro, para os devidos fins de direito e que se fizerem necessários, que assumo total responsabilidade pelo aporte ideológico e referencial conferido ao presente trabalho, isentando a Universidade do Sul de Santa Catarina, a Coordenação do Curso de Direito, a Banca Examinadora e o Orientador de todo e qualquer reflexo acerca desta monografia.

Estou ciente de que poderei responder administrativa, civil e criminalmente em caso de plágio comprovado do trabalho monográfico.

Florianópolis, 12 de novembro de 2010.

ANA CAROLINA RIZZO ZANTUT

Dedico este trabalho

Ao meu amado marido, Edilson Borba, pelo carinho, apoio e incentivo em todas as minhas escolhas.

Aos meus pais Solange e Jorge Roberto e meu irmão Luís Eduardo por acreditarem em mim, e sobretudo pelo incentivo.

Às minhas amigas “Vânia”, “Flávia” e “Deia” pelas palavras de incentivo e carinho sempre nos meus momentos de dificuldades, fraquezas e incertezas.

AGRADECIMENTOS

À professora Carolina Aragão de Santana pela orientação, pela disponibilidade de ler e reler este trabalho, sempre acompanhada de valiosas considerações.

À professora Diane Dal Mago, pela ajuda da correção do português que é determinante para se obter uma agradável leitura.

Aos amigos e colegas do Jurídico da Petrobrás Distribuidora S/A que me auxiliaram nesse semestre com muita paciência, atenção e palavras de incentivo em especial minha chefe Silvane Elisa Ferrari.

A Tatyane Barbosa Philippi, bibliotecária da UNISUL pela força e torcida.

Aos professores da graduação de direito da UNISUL, pela atenção e palavras de incentivo.

Aos que acreditam que era possível e me incentivaram a permanecer neste caminho, ajudando-me a superar os diversos percalços dessa jornada.

E, sobretudo a Deus, por absolutamente a tudo.

“Não basta ensinar ao homem uma especialidade, porque se tornará assim uma máquina utilizável e não uma personalidade. É necessário que adquira um sentimento, senso prático daquilo que vale a pena ser empreendido, daquilo que é belo, do que é moralmente correto”. (Albert Einstein).

RESUMO

Esta monografia objetiva apresentar os limites do poder diretivo conferidos aos empregadores e a caracterização do assédio moral. Para melhor compreender a matéria proposta, o método de produção utilizado será o dedutivo, que inicia com teorias, leis gerais, depois segue com doutrinadores do estudo em apreciação e alguns entendimentos jurisprudenciais. A pesquisa se desenvolveu com a evolução histórica das relações de trabalho no âmbito mundial e, conseqüentemente, a evolução brasileira. São abordados os sujeitos que compõe a relação de trabalho: empregador e empregado. Há a distinção dos poderes disciplinar, organizador e controlador, que compõem o poder diretivo do empregador, bem como os limites que o empregador precisa respeitar para não configurar o assédio moral. Por fim, analisa-se a a caracterização do assédio moral, sua relação com o ambiente de trabalho, com o poder diretivo e as conseqüências geradas ao empregado assediado.

Palavras-chave: Empregador. Empregado. Assédio moral. Limites do poder diretivo.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	09
2 HISTÓRIA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO	11
2.1 CONCEITO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO	11
2.2 EVOLUÇÃO MUNDIAL DAS RELAÇÕES DE TRABALHO	15
2.3 EVOLUÇÃO NO BRASIL DAS RELAÇÕES DE TRABALHO	20
2.4 AS RELAÇÕES DE TRABALHO NA ATUALIDADE	24
2.5 SUJEITOS DA RELAÇÃO DE TRABALHO.....	27
2.5.1 Conceito de empregado.....	27
2.5.2 Conceito de empregador	29
3 PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR	31
3.1 DEFINIÇÃO DE PODER DIRETIVO	37
3.2 DESDOBRAMENTOS DO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR	37
3.2.1 Poder disciplinar	37
3.2.2 Poder organizador.....	40
3.2.3 Poder controlador	42
3.3 LIMITES DO PODER DIRETIVO	45
4 O PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR E A CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL	52
4.1 CONCEITO E CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL	52
4.2 O ASSÉDIO MORAL E O MEIO AMBIENTE DE TRABALHO	62
4.3 O ASSÉDIO MORAL E O ABUSO DO PODER DIRETIVO	64
4.4 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL	67
5 CONCLUSÃO	70
REFERÊNCIAS.....	72

1 INTRODUÇÃO

Esse estudo tem a finalidade de descrever os limites do poder diretivo conferidos ao empregador e a caracterização do assédio moral. Pretende-se demonstrar as condições desumanas de trabalho que ocorriam com os escravos, servos, e relatar o marco da Revolução Industrial, quando começou a se estabelecer alguns direitos e deveres dos trabalhadores, fazendo com que esses efetuassem o seu trabalho com mais dignidade.

Neste estudo, o enfoque será dado para a caracterização do assédio moral decorrente do abuso excessivo do poder diretivo do empregador, que se desdobra em poder disciplinar, organizador e controlador. A Constituição Federal e a Consolidação das Leis Trabalhistas vieram para limitar os abusos cometidos no passado que, infelizmente, ainda hoje ocorrem em algumas localidades do Brasil e do Mundo.

A presente monografia é composta por cinco capítulos, iniciando com a introdução. No segundo capítulo, será abordada a evolução histórica das relações de trabalho mundial e com enfoque no Brasil, relatando as condições indignas de trabalho a que eram submetidos os escravos e os servos. Será abordado o advento marcante na história das relações de trabalho, que é a Revolução Industrial, e o entendimento doutrinário em relação aos sujeitos que caracterizam a referida relação.

O terceiro capítulo refere-se ao poder diretivo do empregador, nele serão abordados as espécies de poderes que são atribuídas ao empregador, para que esse possa garantir um bom desenvolvimento de produção em sua empresa, quais sejam: poder disciplinar, controlador e organizador. Aqui se tenta traçar os limites que o empregador tem que observar para não cometer o assédio moral decorrente do abuso de poder.

O quarto capítulo aborda a caracterização do assédio moral, ou seja, quais as condições que o ensejam, a importância do ambiente de trabalho sadio e a própria relação do poder diretivo com o assédio. Depois, serão abordadas as consequências geradas ao empregado assediado que resultam do assédio moral. Por fim, o quinto capítulo que é a conclusão.

O método de pesquisa adotado foi o dedutivo, utilizando-se da pesquisa bibliográfica, uma vez que as fontes bibliográficas serão o principal material a ser utilizado, como por exemplo, livros e artigos periódicos.

2 HISTÓRIA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

2.1 CONCEITO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A lei impôs regras mínimas para o contrato de trabalho, isso porque os empregadores não possuem igualdade econômica com os empregados. Essas regras surgiram com a preocupação da possibilidade “dos abusos do poder econômico do empregador no momento de contratar”. Assim, “o legislador trabalhista foi rigoroso na regulamentação dos direitos dos empregados”. Essas regras mínimas impostas pela lei são de ordem pública, logo, “as partes não podem delas dispor”.¹

Portanto, surgiram várias teorias contrapostas para explicar a natureza jurídica das relações de trabalho, sendo que Martins Filho destaca duas delas: a teoria contratualista e a teoria institucionalista. Sobre a teoria contratualista o citado autor destaca que:

[...] considera que a relação de trabalho surge de um contrato bilateral (ato jurídico que depende da vontade de duas partes), oneroso (prestações de ambas as partes), comutativo (as prestações devem ser correspondentes em valor), consensual (basta o acordo de vontades para gerar efeitos), de prestação sucessiva (a obrigação do pagamento de remuneração surge a cada período trabalhado) e “intuitu persinae” (importa a pessoa do trabalhador), ainda que possa ser de adesão (as principais regras já vêm predeterminadas pelo empregador).²

Essa teoria considera essencial a relação entre empregado e empregador por meio da livre manifestação das partes, e é a teoria aplicada no Brasil.

A própria Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) menciona que a relação de emprego é contratual, quando expõe, em seu Título IV, sobre o “contrato individual de trabalho”.³

E a teoria institucionalista:

¹ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 4 ed. Niterói: Impetrus, 2010. p. 239-240.

² MARTINS FILHO, Ives Granda da Silva. **Manual esquemático de direito e processo do trabalho**. 15 ed. rev. E atual. São Paulo: Saraiva, 2007. p. 41.

³ CASSAR, 2010. p. 240.

[...] baseada no intervencionismo estatal, que decorreu da exploração do trabalhador pelo capitalismo selvagem durante a Revolução Industrial, considera que a relação de trabalho é uma relação de fato que se rege normas instituídas pelo Estado, como protetivas do trabalhador, bem como por convenções que foram fruto da negociação coletiva entre sindicatos e empresas (natureza estatutária da relação)⁴.

Já a teoria institucionalista nega a natureza contratual do vínculo entre empregado e empregador.

“O Direito do Trabalho é o ramo do Direito que disciplina as relações de trabalho, tanto individuais como coletivas”. O “direito individual do trabalho estuda as relações de trabalho”. Já o “direito coletivo estuda as relações coletivas de trabalho, baseadas na negociação coletiva entre patrões e empregados representados por suas entidades sindicais”.⁵

Martins Filho define as relações de trabalho como sendo:

Relação jurídica de natureza contratual entre trabalhador (sempre pessoa física) e aquele para quem presta serviço (empregador ou tomador dos serviços, pessoas físicas ou jurídicas), que tem como objetivo o trabalho remunerado em suas mais diferentes formas.⁶

No mesmo sentido Brandão entende:

[...] relação de trabalho é o vínculo que se estabelece entre a pessoa que excuta o labor – o trabalhador propriamente dito, o ser humano que a empresta a energia para o desenvolvimento de uma atividade – e a pessoa jurídica ou física que é beneficiária desse trabalho, ou seja, auferir o trabalho proveniente da utilização da energia humana por parte daquele.⁷

E Jorge Neto e Cavalcante definem relação de emprego como sendo:

[...] um contrato, cujo conteúdo mínimo é a lei, possuindo como sujeitos, de um lado, o empregado (pessoa natural), que presta serviços, e, de outro lado, o empregador, em função de quem os serviços são prestados de forma subordinada, habitual e mediante salário.⁸

⁴ MARTINS FILHO, 2007. p. 41.

⁵ MARTINS FILHO, 2007. p. 6.

⁶ MARTINS FILHO, 2007. p. 42.

⁷ BRANDÃO, Cláudio Mascarenhas apud JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. 5 ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010. p. 232.

⁸ JORGE NETO; CAVALCANTE, 2010. p. 249.

O trabalhador é definido por Martins Filho como sendo “a pessoa física que oferece um serviço ou obra a outrem, de forma remunerada ou graciosa”.⁹

As relações de trabalho englobam todas as modalidades de contratação, como por exemplo, contrato de trabalho; de aprendizagem; de prestação de serviços; de empreitada; de mandato; de transportes, entre outros.¹⁰

A relação de trabalho “refere-se a todas as relações jurídicas”, ou seja, “a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível”.¹¹

Assim, engloba “a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo”¹², eventual¹³, avulso¹⁴, de estágio¹⁵, entre outras.¹⁶

Dessa forma, a relação de emprego tem a natureza contratual, ou seja, depende da vontade das partes. Está presente a subordinação do empregado ao empregador, durante a vigência do contrato de trabalho.

Fica demonstrado que a relação de trabalho é gênero e engloba todas as relações jurídicas de contratação de trabalho, conforme explicam Gomes e Gottschalk:

A relação de trabalho é o gênero, do qual a relação de emprego é espécie. Por outras palavras: a relação de emprego, sempre, é relação de trabalho; mas, nem toda relação de trabalho é uma relação de emprego, como ocorre, com trabalhadores autônomos (profissionais liberais, empreitadas, locações de serviços, etc.).¹⁷

⁹ MARTINS FILHO, 2007. p. 43.

¹⁰ MARTINS FILHO 2007. p. 46-48.

¹¹ MARTINS FILHO, 2007. p. 46-48.

¹² “O trabalhador autônomo não é subordinado como o empregado, não estando sujeito ao poder de direção do empregador, podendo exercer livremente sua atividade, no momento que o desejar, de acordo com sua conveniência”. MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 25 ed. São Paulo: Atlas, 2009. p.149.

¹³ De acordo com a alínea ‘g’ do inciso V do art. 12 da Lei nº 8.212/91, trabalhador eventual vem a ser “aquele que presta serviço de natureza urbana ou rural em caráter eventual, a uma ou mais empresas, sem relação de emprego”, ou seja, “trabalhador eventual é a pessoa física que presta serviços esporádicos a uma ou mais de uma pessoa”. MARTINS, Sergio Pinto, 2009. p.155.

¹⁴ O trabalhador avulso é “a pessoa física que presta serviços sem vínculo empregatício, de natureza urbana ou rural, a diversas pessoas, sendo sindicalizado ou não, com intermediação obrigatória do sindicato da categoria profissional ou do órgão gestor de mão-de-obra”. MARTINS, 2009. p.157.

¹⁵ Trabalho de Estágio é “considerado ato educativo escolar. É uma forma de integração entre o que a pessoa aprende na escola e aplica na prática na empresa”. MARTINS, 2009. p.160.

¹⁶ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 8 ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 265.

¹⁷ GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**, 12. ed. São Paulo: Saraiva, 1990. p. 88.

Logo, a relação de emprego é espécie do gênero da relação de trabalho. Portanto, para configurá-la é preciso existir quatro requisitos que são: pessoalidade¹⁸, continuidade¹⁹, subordinação jurídica²⁰, onerosidade²¹.

Dessa forma, a principal característica de diferenciação é que na relação de emprego o empregado está diante da subordinação das ordens legítimas do seu empregador, unindo, assim, as duas partes da relação por meio do contrato individual do trabalho.

Segundo Cassar, a primeira lei a tratar dos requisitos da relação de emprego no Brasil surgiu em 1930.²²

Essa confusão entre as expressões citadas é oriunda da nossa legislação, que ora utiliza uma nomenclatura, relação de emprego, ora utiliza outra, contrato de trabalho. O doutrinador Martins procura esclarecer isso:

No exame de nossa legislação, será encontrada tanto a expressão contrato de trabalho como relação de emprego. O termo mais correto a ser utilizado deveria ser contrato de emprego e relação de emprego, porque não será

¹⁸ “O contrato de trabalho é pessoal em relação ao empregado. Isto quer dizer que aquele indivíduo foi escolhido por suas qualificações pessoais ou virtudes (formação técnica, acadêmica, perfil profissional, personalidade, grau de confiança que nele é depositada etc.). É contratado para prestar pessoalmente os serviços, não podendo ser substituído por outro qualquer de sua escolha, aleatoriamente.” Sendo assim, “pessoalidade ou caráter *intuitu personae* significa que é aquela pessoa física escolhida quem deve executar o serviço contratado porque o contrato de trabalho é intransmissível. Assim, o empregador não pode, quando bem entender, mandar o amigo, o vizinho, o pai ou o irmão no seu lugar para trabalhar”. CASSAR, 2010. p. 248.

¹⁹ “A necessidade daquele tipo de ser viço pode ser permanente (de forma contínua ou intermitente) ou accidental, fortuita, rara. Assim, o vocábulo não eventual caracteriza-se quando o tipo de trabalho desenvolvido pelo obreiro, em relação ao seu tomador, é de necessidade permanente para o empreendimento”. [...] “O termo não eventual, quando relacionado ao Direito do Trabalho, no ponto referente ao vínculo de emprego [...], tem conotação peculiar, pois significa necessidade permanente da atividade do trabalhador para o empreendimento (ex.: engenheiro para uma firma de construção civil; garçom para uma churrascaria; limpeza para um escritório de advocacia, uma padaria ou uma farmácia), seja de forma contínua (ex.: garçom que trabalha de segunda a sábado em tempo integral para a churrascaria) ou intermitente (ex.: garçom contratado apenas para trabalhar aos sábados e domingos, dias de maior movimento, ou aquele contratado somente no mês de dezembro em razão da grande procura do restaurante para festas de fim de ano)”. CASSAR, 2010. p. 264- 266.

²⁰ “O empregador é dotado do poder de direção por comandar, escolher e contratar os fatores de produção da empresa. [...] A subordinação nada mais é do que o dever de obediência ou o estado de dependência na conduta profissional, a sujeição às regras, orientações e normas estabelecidas pelo empregador inerentes ao contrato, à função, desde que legais e não abusivas. A subordinação está sempre presente na relação de emprego, as vezes mais intensa; outras de modo menos intenso”. CASSAR, 2010. p. 251-252.

²¹ “Onerosidade significa vantagens recíprocas. O patrão recebe os serviços e, o empregado, o respectivo pagamento. A toda prestação de trabalho corresponde uma contraprestação pecuniária ou *in natura*. Não há contrato de emprego gratuito, isto é, efetuado apenas em virtude da fé, do altruísmo, da caridade, ideologia, reabilitação, finalidade social, sem qualquer vantagem para o trabalhador. A onerosidade do contrato de trabalho é traduzida pelo pagamento de salário em pecúnia ou em utilidade”. CASSAR, 2010. p. 258.

²² CASSAR, 2010. p. 247.

tratada da relação de qualquer trabalhador, mas do pacto entre o empregador e o empregado, do trabalho subordinado. Para a relação entre empregado e empregador, deve-se falar em contrato de emprego. Não se usa a expressão empregado autônomo ou empregado eventual. Se o indivíduo é empregado, não é autônomo ou eventual, pois tem subordinação e presta serviços com continuidade. A legislação brasileira não faz distinção entre empregado e operário, no sentido de que o contrato de trabalho envolveria o trabalho manual e o de emprego, o trabalho intelectual.²³

De acordo com a citação acima, a continuidade é fator saliente para a caracterização da relação de emprego.

É preciso entender o processo de evolução das relações de trabalho para entender como se chegou ao conceito acima descrito. Primeiramente, é preciso se comentar sobre a evolução mundial para depois chegar à evolução das relações de trabalho no Brasil.

2.2 EVOLUÇÃO MUNDIAL DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A palavra trabalho vem do latim *tripalium*, que significa um instrumento de tortura de três paus ou uma canga que pesava sobre os animais. A primeira forma de trabalho foi a escravidão. Martins explica que o escravo não era considerado sujeito de direito, pois era propriedade do *dominus*, dessa forma ele era considerado apenas uma coisa.²⁴

Jorge Neto e Cavalcante esclarecem na mesma linha, que a escravidão funcionava como um sistema social, que apresentava os seres humanos divididos em duas classes: senhores e escravos;

Para os escravos não se concede o reconhecimento da personalidade jurídica; equiparam-se às coisas, sendo objeto de uma relação 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.²⁵

²³ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito processual do trabalho**: doutrina e prática forense, modelos de petições, recursos, sentenças e outros. 25. ed. atual. São Paulo: Atlas, 2006. p. 80.

²⁴ MARTINS, 2009. p. 4.

²⁵ JORGE NETO; CAVALCANTE, 2010. p. 3-4.

Russomano, em seu trabalho humano na Antiguidade, disse a respeito da regulamentação do trabalho: “o trabalhador era escravo e o escravo não era homem, era objeto do direito de propriedade e tratado, pelas leis e pelos cidadãos, como as coisas de que dispomos”.²⁶

Jorge Neto e Cavalcante retratam como funcionava a escravidão:

Mesmo na Idade Moderna a escravidão continuou e tomou incremento com o descobrimento da América. Os espanhóis escravizaram os indígenas das terras descobertas e os portugueses não só aqueles, como também faziam incursões na costa africana, conquistando escravos para trazer as terras do Novo Continente. Ingleses, franceses e holandeses, por outro lado, através de companhias e piratas, faziam, para suas colônias, o tráfico de escravos.²⁷

No mesmo sentido ilustra Cunha:

[...] Sendo o trabalho forçado por poder do senhor, este dispunha de vários meios de coação, suficientes para compelir o escravo ao trabalho. Tais poderes de vida e de morte davam ao senhor a plena disponibilidade do escravo, de sorte que poderia do mesmo desfrutar ou destruir.²⁸

E para Olea o trabalho escravo representa:

Um trabalho por conta alheia, no sentido de que a titularidade dos resultados do trabalho pertencia imediatamente ao dono, nunca ao escravo. Sob este aspecto, a peculiaridade da escravidão consistia numa relação jurídica muito especial, por força da qual se operava a transferência da titularidade dos resultados do trabalho. Tal relação jurídica era pura e simplesmente a de domínio; o amo fazia seus o resultado do trabalho, em face da sua condição de proprietário ou dono do escravo, por força da qual era o dono quem executava o trabalho. Juridicamente, o escravo se encontrava relegado à condição de coisa ou de semovente, e, no sentido mais radical do termo, privado do controle sobre sua própria pessoa, incapaz, por certo, de relações jurídicas de domínio sobre objeto, inclusive sobre os resultados de seu trabalho.²⁹

Fica claro que o escravo não tinha nenhum tipo de regulamentação. E não existiam direitos que resguardassem a integridade, a dignidade dessas pessoas, ou que estipulassem uma duração diária de trabalho por dia, pois trabalhavam homens, mulheres e crianças, sem nenhum tipo de diferenciação. Portanto, esses

²⁶ RUSSOMANO, Mozart Victor apud JORGE NETO, 2010. p. 4.

²⁷ JORGE NETO; CAVALCANTE, 2010. p. 4.

²⁸ CUNHA, Maria Inês Moura S. A. da. **Direito do trabalho**. 4 ed. Ver. e atual. São Paulo: Saraiva, 2007. p. 2.

²⁹ OLEA, Manuel Alonso apud JORGE NETO; CAVALCANTE, 2010. p. 7.

trabalhadores já sofriam abuso do poder do empregador, como foi descrito no item 2.1 deste Capítulo.³⁰

Eles eram assediados de forma expressa, pois trabalhavam de sol a sol, sem repouso, sem remuneração, sem direito à família, à casa, ou qualquer outro benefício. Seus filhos mal nasciam e já eram escravos dos senhores. Não existia nenhum tipo de limite dos senhores sobre os escravos.

Ainda na Antiguidade, com a queda do Império Romano, veio o feudalismo que trouxe uma evolução no trabalho humano. “O trabalho deixou de ser escravo e passou a ser servil”.³¹

A Europa, durante os séculos X ao XIII, adotou o feudalismo, que representava um regime pelo qual alguém se tornava súdito de um senhor, prestando serviços de obediência e auxílio, mas que recebia do senhor, em troca da proteção e do sustento, um feudo que representava a “concessão de terras ou de rendimentos”. Dessa forma, o trabalho servil começa a apresentar certa bilateralidade.³²

Olea não deixa esquecer que:

O trabalho servil era um trabalho produtivo, mas não podia ser tido como um trabalho livre e sim forçado. A essência dessa afirmativa repousa na tese de que o servo encontra-se ligado à terra, não podendo, eximir-se das obrigações feudais. Não poderia trabalhar para quem quisesse, podendo somente fazê-lo para o senhor feudal, inclusive havendo a vinculação pelos laços hereditários. Não havia a liberdade de escolha para o trabalhador servil. Em função dessas assertivas, surge a conclusão de que é impossível, com exatidão, afirmar se o trabalho servil era por alheio ou próprio.³³

Assim, no feudalismo o trabalho realizado pelos servos era visto como uma troca, marcado pelo senhor feudal, que oferecia proteção militar e política aos servos não livres, e esses teriam que trabalhar na terra, sendo que parte da produção deveria ser entregue ao senhor feudal, como forma de pagamento.³⁴

Segundo Vianna:

³⁰ THEODORO, Eduardo Machado. **Assédio moral na relação de emprego: responsabilidade civil do empregador por ato de seu preposto**. 2008. 53 f. Monografia (Graduação em Direito) – Universidade do Sul de Santa Catarina, Tubarão, 2008. Disponível em: <http://portal2.unisul.br/content/navitacontent/_userFiles/File/pagina_dos_cursos/direito_tubarao/monografias_2008a/Eduardo_Machado_Theodoro.pdf>. Acesso em: 10 set 2010. p. 14.

³¹ JORGE NETO; CAVALCANTE, 2010. p. 5-6.

³² JORGE NETO; CAVALCANTE, 2010. p. 6.

³³ OLEA, Manuel Alonso apud JORGE NETO; CAVALCANTE, 2010. p. 7.

³⁴ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2007. p. 3.

A servidão foi um tipo muito generalizado de trabalho em que o indivíduo, sem ter a condição jurídica de escravo, na realidade não dispunha de sua liberdade. Foi uma situação marcante da inexistência de governos fortes centralizados, de sistemas legais organizados ou de qualquer comércio intenso, assim como de circulação monetária. A servidão pode ser apontada como uma das características das sociedades feudais, e os juristas medievais, como Azo e Bracton, justificavam-na com a classificação romana, que identificava os escravos aos não livres (...). Sua base legal estava na posse da terra pelos senhores, que se tornavam os possuidores de todos os direitos, numa economia que se firmava na terra – agricultor ou pecuária.³⁵

Jorge Neto e Cavalcante explicam que “a servidão representa um regime social e jurídico, no qual os trabalhadores, cultivadores da terra, estavam ligados, hereditariamente, a uma terra ou a um senhor.” A princípio, o servo era visto como “coisa”, mas com o início da Idade Média, o servo teve reconhecida a personalidade jurídica, “passando a servidão a representar os laços de dependência pessoal entre o colono e o dono da terra”.³⁶

No final da Idade Antiga, o trabalho humano adota o regime do colonato, que significa “a predominância do trabalho agrário, em que o camponês retira da terra a sua subsistência, porém, fica sujeito aos tributos, sem se transformar no proprietário da terra. É o começo da fixação do trabalhador à terra, representando, de forma indireta, a sujeição desses à pessoa do proprietário rural”.³⁷

Russomano afirma que:

O camponês parece, à primeira vista, ser ainda, uma coisa – como no regime da escravatura – coisa móvel, acessória da terra. Estava ele submetido a um regime de estrita dependência do senhor feudal, dono da gleba. O senhor era o amo. O uso da terra, pelo servo, era retribuído com produtos da agricultura, com serviços e, até mesmo, em certos momentos, com dinheiro. Os filhos do servo também eram servos, de modo que o juramento de fidelidade se transmitia de geração a geração, o que constituía uma forma de manter o statu quo econômico, político e social do feudalismo. Mas, apesar disso tudo, o servo, na verdade, não é mais coisa. O direito da época lhe reconhecia determinados direitos civis. Por exemplo: ele podia contrair núpcias. Embora o casamento dependesse de prévia autorização do senhor feudal, o ato podia consumir-se, pressupondo o direito do servo a constituir família. Pouco a pouco, o trabalhador ressurgiu, na superfície da História, com uma característica inteiramente nova: passou a ser pessoa, muito embora seus direitos subjetivos fossem limitadíssimos. De qualquer modo, entretanto, o senhor de barão e cutelo, que simboliza o momento culminante do feudalismo, já não é o senhor da Antiguidade. O

³⁵ VIANNA, Segadas apud JORGE NETO; CAVALCANTE, 2010. p. 6.

³⁶ JORGE NETO; CAVALCANTE, 2010. p. 6.

³⁷ JORGE NETO; CAVALCANTE, 2010. p. 6.

trabalhador medieval, na verdade, está no primeiro degrau de uma longa escada, que ele subiria lentamente, com sofrimentos leves e recuos: a escada de sua libertação.³⁸

Barros completa:

No período feudal, de economia predominantemente agrária, o trabalho era confiado ao servo da gleba, a quem se reconhecia a natureza de pessoa e não de coisa, ao contrário do que ocorria com os escravos. Não obstante, a situação do servo, pelo menos no Baixo Império Romano, era muito próxima à dos escravos. Eles eram escravos alforriados ou homens livres que, diante da invasão de suas terras pelo Estado e, posteriormente, pelos bárbaros, tiveram que recorrer aos senhores feudais em busca de proteção. Em contrapartida, os servos estavam obrigados a pesadas cargas de trabalho e poderiam ser maltratados pelo senhor, que desfrutava até mesmo do chamado *jus primae noctis*, ou seja, direito à noite de núpcias com a serva da gleba que se casasse.³⁹

“No período da Roma Antiga, não se teve o cuidado de regulamentar o trabalho, mesmo porque o regime adotado era o escravagista, mas houve a preocupação de dispor sobre os organismos que agrupavam as profissões”.⁴⁰

Durante a Idade Média, as corporações de ofício já detinham alguma liberdade por parte dos trabalhadores, pois estes se organizavam por cada tipo de trabalho e podiam criar sua corporação, existindo uma maior organização com estatutos para regulamentar as relações de trabalho e divisões dos membros em: mestres, companheiros e aprendizes. Porém, a corporação só atendia ao interesse do mestre, que corresponde ao empregador contemporâneo.⁴¹

“Com o advento da Revolução Industrial, as corporações foram abolidas e proibidas de existir. Interessava à nova classe política (a burguesia) que houvesse mão de obra abundante e ‘livre’ para a respectiva contratação”.⁴²

Segundo Jorge Neto e Cavalcante o maior golpe da época foi a Revolução Francesa, que proclamou a indignidade da escravidão. A partir de 1857, essa foi abolida oficialmente do território sob o domínio da Inglaterra. Passados oitenta anos, a Liga das Nações reconheceu existirem ainda escravos na Ásia e na

³⁸ RUSSOMANO, Mozart Victor apud JORGE NETO, 2010. p. 6.

³⁹ BARROS, Alice Monteiro apud JORGE NETO; CAVALCANTE, 2010. p. 7.

⁴⁰ JORGE NETO, CAVALCANTE, 2010. p. 7.

⁴¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2007. p.

43.

⁴² JORGE NETO, CAVALCANTE, 2010. p. 7.

África. Nos tempos atuais, passado mais de um século, “esse estigma da civilização ainda perdura em alguns pontos desses dois continentes”.⁴³

“A Revolução Industrial requeria uma força de trabalho que fosse capaz de se adaptar à disciplina da máquina”, assim sendo, persistia o assédio sobre os trabalhadores, só que agora os homens, mulheres e crianças que tinham que trabalhar muitas horas nas fábricas.⁴⁴

Com a revelação da Revolução Industrial, os trabalhadores não podiam mais ser obrigados a trabalharem nas fábricas, já que foram extintos os regimes de escravidão e servidão. Porém, muitos deles não tinham outra forma de sobreviver, estavam morrendo de fome e tinham que se sujeitar ao trabalho abusivo das fábricas.⁴⁵

As conseqüências nefastas da industrialização levaram “não apenas à exploração das crianças, mas também a jornadas desumanas” de trabalho “e nas precárias condições de vida. De tal modo, que os homens, as mulheres e as crianças acabavam sendo obrigados “a se dedicarem à produção para o capital e por jornadas tão longas que quase não sobrava tempo para qualquer atividade doméstica [...]”.⁴⁶

Este trabalho excessivo é proveniente do “simples fato de que o salário do homem adulto não era suficiente para cobrir os custos de sua manutenção e de sua reposição, ou seja, do sustento dele e de toda a família”.⁴⁷

Cunha relata que “também as fábricas eram insalubres, as jornadas excessivas, acarretando a diminuição da capacidade produtiva do trabalhador e o crescimento dos acidentes de trabalho”, sem contar que existiam descontos abusivos nos salários, “por faltas, ainda que justificadas, e a disseminação dos pagamentos em mercadorias”.⁴⁸

Assim, fica demonstrado que os senhores assediavam seus subordinados e não existia nenhum tipo de regulamentação para impor limites e direitos, portanto, já existia o assédio sobre os empregados, porém, não era considerado assédio o poder abusivo que os senhores exerciam.

⁴³ JORGE NETO, CAVALCANTE, 2010. p. 4.

⁴⁴ CUNHA, 2007. p. 15.

⁴⁵ CUNHA, 2007. p. 15.

⁴⁶ CUNHA, 2007. p. 15-16.

⁴⁷ CUNHA, 2007. p. 16.

⁴⁸ CUNHA, 2007. p. 16.

2.3 EVOLUÇÃO NO BRASIL DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Basicamente, o Brasil é um país de formação colonial, “de economia essencialmente agrícola”, o seu funcionamento econômico e desenvolvimento foi construído na base da relação escravista de trabalho.⁴⁹

“Inicialmente, as Constituições brasileiras versavam apenas sobre a forma do Estado, o sistema de governo. Posteriormente, passaram a tratar de todos os ramos do Direito”, como a nossa Constituição, que atualmente trata do Direito do Trabalho. A Constituição de 1824 somente aboliu as corporações de ofício (art. 179, XXV), para que houvesse a liberdade do exercício de ofícios e profissões.⁵⁰

Martins esclarece que “a Lei do Ventre Livre dispôs que, a partir de 28 de setembro de 1871, os filhos de escravos nasceriam livres. Em 28 de setembro 1885, foi aprovada a Lei Saraiva-Cotegipe, chamada de Lei dos Sexagenários, libertando os escravos com mais de 60 anos”.⁵¹

“Na colonização do Brasil, os portugueses adotaram o regime da escravidão, no início com os indígenas e, posteriormente, com os negros trazidos da África. No Brasil, houve a abolição da escravidão em 13 de maio de 1888, pela Lei Áurea”.⁵²

A Primeira Guerra Mundial deu origem a algumas transformações que estavam ocorrendo na Europa, como o surgimento da OIT (Organização Internacional do Trabalho), em 1919, que incentivou “a criação de normas trabalhistas” no Brasil. Existiam muitos imigrantes no país “que deram origem a movimentos operários, reivindicando melhores condições de trabalho e salários”.⁵³

Com o surgimento da OIT⁵⁴, promoveu-se a defesa dos direitos humanos e sociais dos trabalhadores, perante o cenário mundial.

⁴⁹ DELGADO, 2009. p. 99.

⁵⁰ MARTINS, 2009. p. 9.

⁵¹ MARTINS, 2009. p. 9.

⁵² JORGE NETO; CAVALCANTE, 2010. p. 4.

⁵³ MARTINS, 2009. p. 10.

⁵⁴ Fundada em 1919 com o objetivo de promover a justiça social, com sede em Genebra (Suíça). MARTINS, 2009. p. 10.

As medidas institucionalizadas têm a característica de se preocupar com a situação dos trabalhadores, com a evolução da sociedade, assim, o trabalho se preocupou não só com a necessidade social, como ainda de direito e dever, pois, “na realidade, a cada conquista dos trabalhadores, o labor foi ganhando status social, foi sendo valorizado. Passou a ser honroso, digno, ser trabalhador”.⁵⁵

É preciso levar em consideração que o Brasil não dispõe do mesmo desenvolvimento econômico que apresentam os países do continente europeu e norte-americano. Isso porque o nosso país não conseguiu acompanhar e enfrentar os grandes problemas advindos da Revolução Industrial.⁵⁶

No mesmo sentido, afirmam Gomes e Gottscholk que:

[...] sua população relativa, a explosão de seus centros habitacionais, os resíduos do tradicional sistema colonial, a lenta formação de um mercado interno autossuficiente, a persistente dependência de um comércio exterior de base colonial, uma infraestrutura industrial e profissional [...], uma legislação trabalhista antiliberal não têm permitido ao nosso país criar um Direito do Trabalho com as mesmas características dos povos europeus e outros americanos.⁵⁷

O trabalho humano no Brasil ganha significado a partir de alguns momentos históricos. Inicialmente, com o período da Independência do País, em 1822, até a abolição da escravidão, em 1888. Sendo que nessa época, em 1824, estava em vigor a Constituição Imperial do Brasil. Bonavides e Andrade retratam uma maior sensibilidade no aspecto social, oriundo deste fato: “Até o problema do desemprego veio a ser considerado [...], que instituíam casas de trabalho para os que não acham empregos”.⁵⁸

Gomes e Gottschalk dispõem que entre os anos de 1888 e 1930, o desenvolvimento do trabalho humano no Brasil passou a conviver com mais algumas leis, cujas regulamentações surgiram para beneficiar a situação dos trabalhadores:

Assinalada pela liberdade de associação (Constituição de 1891) e sua regulamentação (1893); pelas leis de sindicalização de 1903 e 1907, respectivamente, dispondo sobre a sindicalização dos profissionais da

⁵⁵ FERREIRA, Hádassa Dolores Banilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. Campinas/SP: Russell, 2004. p. 25.

⁵⁶ GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. atual. Rio de Janeiro: Forense, 2005. p. 6.

⁵⁷ GOMES, 2005. p. 6.

⁵⁸ BONAVIDES, Paulo; ANDRADE, Paes de. **História constitucional do Brasil**. 3. ed. São Paulo: Paz e Terra, 1991. p. 101.

agricultura e indústrias rurais e sobre as profissões liberais. Leis que não tiveram adequada aplicação e, nos poucos casos havidos, de malgrado sucesso; o Código Civil (1916) que, abrindo um capítulo à locação de serviço, deu-lhe um tratamento no puro estilo clássico romanista; a lei sobre acidentes no trabalho, fruto espúrio de um detratado Código do Trabalho, que pervagou como um fantasma, durante anos, pelo Congresso Nacional (1919); a lei sobre Caixas de Pensões e Aposentadoria (1923); e, finalmente, a lei sobre férias (1925).⁵⁹³¹

Em 24 de outubro de 1930, “Getúlio Vargas tornou-se presidente” e “em novembro desse mesmo ano criou o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, através do Decreto 19.443/30. A partir de então, houve a regulamentação tanto “a respeito das relações de trabalho (individuais e coletivas) quanto sobre a previdência social”.⁶⁰

A primeira constituição brasileira que tratou especificamente do Direito do Trabalho foi a de 1934. Ela “garantia a liberdade sindical, isonomia salarial, salário mínimo, jornada de oito horas de trabalho, proteção do trabalho das mulheres e menores, repouso semanal, férias anuais remuneradas”.⁶¹

Além desses benefícios aos trabalhadores, Bonavides e Andrade relatam que se estabelecia também a estipulação de um salário mínimo, cuja finalidade era a de satisfazer as necessidades básicas do trabalhador e uma diferença do salário para um mesmo trabalho.⁶²

Em 1943, foi editado o Decreto-Lei nº 5.452, aprovando a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). O objetivo desse Decreto era apenas reunir várias leis esparsas, que versassem sobre diversos assuntos trabalhistas.⁶³

Com o fim da Segunda Guerra Mundial, o Brasil entrou em um processo de redemocratização. Assim, originou-se a Constituição de 1946. No entanto, não pode desmerecer a Constituição de 1934, pois também se preocupou com as responsabilidades das questões sociais, já que seus objetivos principais eram atentar à restauração dos direitos das garantias dos trabalhadores.⁶⁴

Desse modo, a Constituição de 1946 acresceu na matéria trabalhista a previsão da “participação dos trabalhadores nos lucros (art. 157, IV), repouso

⁵⁹ GOMES, GOTTSCHALK, 2005. p. 7.

⁶⁰ CASSAR, 2010. p. 17.

⁶¹ MARTINS, 2009. p. 10.

⁶² BONAVIDES; ANDRADE, 1991. p. 319.

⁶³ MARTINS, 2009. p. 10.

⁶⁴ BONAVIDES, ANDRADE, 1991. p. 349.

semanal remunerado (art. 157, VI), estabilidade (art. 157, XII), direito de greve (art. 158) e” manteve os outros direitos já previstos.⁶⁵

Já a Constituição de 1967 foi marcada como um retrocesso ao país, isso porque ela estava envolvida no contexto da ditadura militar, trazendo, assim, uma instabilidade social ao povo brasileiro. Apesar desses aspectos negativos, Ferreira destaca que essa Constituição não foi totalmente desfavorável ao desenvolvimento social, como:

[...] fruto do golpe militar de 1964, estabelecia a valorização do trabalho humano como condição de dignidade humana. Um dos dispositivos nesse sentido proibia a diferença salarial e a estipulação de critérios de admissão conforme sexo, cor e estado civil.⁶⁶

Assim, após a Revolução de 1930, as Constituições Federais de 1934, 1937, 1946, 1967, e 1988 foram extremamente importantes no que diz respeito, no Brasil, à valorização do trabalho humano.

A Carta Magna de 1988 foi a única que proporcionou condições dignas aos trabalhadores, prevendo a garantia de acabar com as humilhações vivenciadas pelos brasileiros em suas rotinas. Essa Constituição tem o propósito de consolidar uma sociedade livre, justa e solidária, para que seja garantido o progresso nacional. Dessa forma, o artigo 170 da respectiva Carta dispõe que: “a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social”.⁶⁷

2.4 AS RELAÇÕES DE TRABALHO NA ATUALIDADE

Atualmente, o Brasil tem previsão das garantias fundamentais do trabalhador na Constituição Federal e na a CLT, que regulam as relações de trabalho, com a finalidade de traçar limites ao poder do empregador e elencar os direitos e deveres dos empregados.

⁶⁵ MARTINS, 2009. p. 11.

⁶⁶ FERREIRA, 2004. p. 25.

A atual Carta Magna, além das garantias acima citadas, também protege os direitos e garantias fundamentais do trabalhador, no qual “ninguém será submetido à tortura nem a tratamento desumano ou degradante”.⁶⁸

Dessa forma, o artigo 6º da Constituição Federal⁶⁹ prevê que a valorização do trabalho humano deve ser garantida como direito social. E o artigo 7º menciona que: “são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”.⁷⁰

Para Ferreira, a Constituição Federal de 1988 incorporou a questão social ao ordenamento jurídico pátrio, conforme:

[...] a valorização do trabalho humano, um dos corolários da dignidade da pessoa humana, passou a ser fundamento da ordem econômica, [...]. Assim, com a Constituição de 1988, a valorização do trabalho humano, bem como o valor social do trabalho, passaram a constituir pré-requisito para o crescimento econômico, significando que cabe ao Estado prover os meios para garanti-los, e à sociedade, promovê-los.⁷¹

Dentre as Constituições apresentadas, a de 1988 exerceu papel indispensável no que se refere à valorização do trabalho humano como existência digna, isso porque estabeleceu o princípio da dignidade da pessoa humana.

A CLT é outra norma que vem regular as condições de trabalho e impor limitações, assim, delimita a carga horária diária de trabalho em 8 (oito) horas (art. 58); menciona que todo empregado tem direito ao gozo de férias uma vez por ano (art. 129); também obriga as empresas a prevenir a segurança e a fornecer a medicina do trabalho (art. 157) etc.

Infelizmente, no Brasil e em outros lugares do mundo ainda existe o trabalho escravo. Audi, em sua obra sobre o Trabalho Escravo Contemporâneo, relata a realidade do Brasil:

⁶⁷ BRASIL. Vademecum. Obra coletiva de autoria da Editora Saraiva com a colaboração de Antonio Luiz de Toledo Pinto, Márcia Cristina Vaz dos Santos Windt e Livia Céspedes. São Paulo: Saraiva, 2006. p. 57.

⁶⁸ BRASIL. Vademecum. 2006. p. 57.

⁶⁹ Art. 6º São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm>. Acesso em 15 set. 2010.

⁷⁰ BRASIL. Superior Tribunal Federal. Jurisprudências. Disponível em: <http://www.stf.gov.br/portal/cms/verTexto.asp?servico=jurisprudenciaSumula&pagina=sumula_701_800>. Acesso em: 09 set. 2010.

⁷¹ FERREIRA, 2004. p. 29-30.

Passados 118 anos da abolição oficial da escravidão no Brasil, o Século XXI ainda convive, inacreditavelmente, com a prática do trabalho escravo. O fenômeno desconhecido pela maioria da população ocorre sobretudo nas áreas de expansão da fronteira agrícola, no chamado ‘arco do desmatamento amazônico’. (...) O Brasil começou a ouvir falar das novas formas contemporâneas de escravidão na década de 70, quando Dom Pedro Casaldáliga, grande defensor dos direitos humanos na Amazônia, fez as primeiras denúncias sobre a existência de formas desumanas de exploração de milhares de brasileiros na esquecida região Norte. Relatos chocantes de maus-tratos a trabalhadores, espancamentos, mortes e as mais perversas atrocidades cometidas àquelas pessoas que eram aliciadas para desbravar a qualquer custo a região, eram descritas desde então. Durante anos, a Comissão Pastoral da Terra (CPT) denunciou fazendas ligadas a empresas nacionais e multinacionais que cometiam o crime no Sul do Pará. Entretanto, o grito constante e indignado parecia ecoar no silêncio das autoridades. Apenas no início dos anos 90 o Governo Brasileiro assumiu a existência do trabalho escravo perante o País, a comunidade internacional e a OIT. Tornou-se então uma das primeiras nações do mundo a reconhecer oficialmente a escravidão contemporânea. A partir de então, como uma resposta a esse reconhecimento, algumas importantes ações começaram a ser tomadas em 1995, com a edição em 27 de junho do Decreto nº 1.538, criando estruturas governamentais para o combate ao crime do trabalho escravo, com destaque para o Grupo Executivo de Repressão ao Trabalho Forçado (Gertral) e o Grupo Móvel de Fiscalização, Coordenado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).⁷²

Jorge Neto e Cavalcante complementam relatando uma realidade principalmente vivida nas áreas rurais:

[...] os empregados são obrigados a comprar os alimentos para a sua subsistência no armazém da fazenda, o preço exorbitante, não tendo condições de quitar as dívidas, ficando, indefinidamente, sujeitos aos mandos e desmandos dos patrões.⁷³

Assim sendo, a legislação penal vigente se preocupou em prever como crime o ato de reduzir alguém à condição análoga a de escravo, contudo, ainda existe “escravidão” no Brasil, “o que, por exemplo, revela-se diante dos ‘vales’ que o trabalhador nunca consegue pagar alguém (art. 149, Código Penal)”.

Mirabete explica que:

A conduta típica é a de sujeitar alguém totalmente à vontade do agente, numa condição semelhante a do escravo, com qualquer finalidade, exceto quando o fato constitui crime grave. A condição pode ser praticada por violência, ameaça, fraude, retenção de salário etc., e em qualquer lugar, não se exigindo, porém, além da submissão, que o agente pratique maus-

⁷² AUDI, Patrícia apud JORGE NETO; CAVALCANTE, 2010. p. 5.

⁷³ JORGE NETO; CAVALCANTE, 2010. p. 4-5.

tratos contra a vítima. É irrelevante o consentimento da vítima já que a lei protege um direito indisponível, o *status libertatis*⁷⁴.

Dessa forma, a legislação penal prevê o trabalho escravo como crime utilizando a analogia, ocorre quando os empregadores iludem ou prometem ao trabalhador condições de trabalho que não são dignas, como não receber salário, mas há um local para morar. Para a alimentação ocorre a liberação de vales, mas os trabalhadores nunca conseguem pagar etc.

Contudo, existe a necessidade de averiguar quem são as partes que integram a relação de trabalho.

2.5 SUJEITOS DA RELAÇÃO DE TRABALHO

2.5.1 Conceito de empregado

A relação de emprego tem como sujeitos o empregado e o empregador. A CLT, em seu art. 3º, define que empregado é “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.⁷⁵

A doutrina e a jurisprudência substituíram a palavra dependência por subordinação, pois a “lei quis se referir à dependência econômica do empregado”. Isso porque existem “dependentes não-empregados”, como os eventuais e os autônomos de baixa renda.⁷⁶

Delgado ilustra que:

Subordinação é conceito que traduz a situação jurídica derivada do contrato de trabalho, mediante a qual o empregado se obriga a acolher a direção do empregador sobre o modo de realização da prestação de serviços. Consiste, assim, no pólo reflexo e combinado do poder de direção, exercitado pelo empregador ao longo da relação de emprego.⁷⁷

⁷⁴ MIRABETE, Julio Fabbrini. **Código penal interpretado**. São Paulo: Atlas, 1999. p. 848.

⁷⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 24 ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva: 2009. p. 611.

⁷⁶ NASCIMENTO, 2009. p. 612.

⁷⁷ DELGADO, 2009. p.81.

“A relação de emprego se assemelha à prestação de serviços, pois o que é contratado é o serviço e não o produto final, mas dela se distingue pelos requisitos prestados”. Esses estão previstos nos arts. 2º e 3º da CLT:

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** [grifos da autora].

[...]

Art. 3º - Considera-se **empregado** toda pessoa física que prestar serviços de **natureza não eventual** a empregador, **sob a dependência** deste e mediante **salário** [grifos da autora].⁷⁸

Delgado classifica o empregado como sendo “toda pessoa natural que contrate, tácita ou expressamente, a prestação de seus serviços a um tomador, a esse efetuados com pessoalidade, onerosidade, não-eventualidade e subordinação”.⁷⁹ Assim, uma pessoa jurídica não pode ter essa qualidade.⁸⁰

Dessa forma, Cassar conceitua o empregado como sendo toda pessoa física “que preste serviço a empregador (pessoa física ou jurídica) de forma não eventual, com subordinação jurídica, mediante salário, sem correr os riscos do negócio”.⁸¹

Segundo Martins, “na definição de empregado temos que analisar cinco requisitos: pessoa física, não-eventualidade na prestação de serviços, dependência, pagamento de salário e prestação pessoal de serviço”.⁸²

Ainda no mesmo sentido, assegura Nascimento que “empregado é a pessoa física que presta pessoalmente a outros serviços não eventuais, subordinados e assalariados”.⁸³

A natureza do serviço prestado pelo empregado deve ser “não-eventual, o trabalho deve ser contínuo, não podendo ser episódico, ocasional”.⁸⁴ Tratando, assim, de uma continuidade na prestação de serviço.

⁷⁸ CASSAR, 2010. p. 247.

⁷⁹ DELGADO, 2009. P. 331.

⁸⁰ GOMES, Orlando e Elson Gottschalk. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2007. p. 79.

⁸¹ CASSAR, 2010. p. 247.

⁸² MARTINS, 2006. p. 166.

⁸³ NASCIMENTO, 2006. p. 105.

⁸⁴ HORCAIO, Ivan. **Direito do trabalho aplicado e processo do trabalho**. São Paulo: Primeira Impressão, 2008. p. 89.

A subordinação é outro requisito que “decorre da situação do contrato de trabalho, em que o sujeito recebe ordens, em decorrência do poder de direção do empregador, do seu poder de comando”.⁸⁵

Portanto, após a análise dos requisitos legais da definição de empregado, considera-se que empregado:

é pessoa física ou natural, porque a proteção da lei é voltada para o ser humano que trabalha, sua vida, saúde, integridade física e lazer; é trabalhador não-eventual da mesma organização ou para o mesmo tomador de serviços; exerce a sua atividade sob dependência de outrem para quem ela é dirigida e debaixo do poder de direção deste, ao qual está subordinado, não tendo autonomia; é assalariado, portanto, alguém que, pelo serviço que presta, recebe uma retribuição, e, finalmente, um trabalhador que presta pessoalmente os serviços, a personalidade é, desse modo, outro requisito da definição.⁸⁶

Assim, fica evidente que o empregado caracteriza-se pelos requisitos da personalidade, continuidade, subordinação e remuneração.

2.5.2 Conceito de empregador

O art. 2º da CLT preceitua que empregador é “a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços”.⁸⁷

Delgado define o empregador como sendo:

a pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado que contrata uma outra pessoa física para a prestação de seus serviços, efetuados com personalidade, onerosidade, não-eventualidade e sob sua subordinação.⁸⁸

Gomes e Gottschalk classificam o empregador como:

⁸⁵ HORCAIO, 2008. p. 92.

⁸⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 32. ed. São Paulo: LTr, 2006. p. 104.

⁸⁷ CUNHA, 2007. p. 55.

⁸⁸ DELGADO, 2009. p. 371.

devedor da contraprestação salarial e outras acessórias; credor da prestação de trabalho e de sua utilidade, é ele a figura central da empresa, no seu dinamismo econômico, social e disciplinar.⁸⁹

Existe uma discussão doutrinária a respeito da CLT se referir a empregador como sendo uma empresa. Assim, empresa se refere ao empregador podendo ser pessoa física ou jurídica.⁹⁰

Para Horcaio, “o empregador é, em síntese, a empresa individual ou coletiva, que, mediante contrato de trabalho, emprega um trabalhador em determinada atividade”.⁹¹

Segundo Martins, o empregador é definido como:

O ente destituído de personalidade jurídica. Não é requisito para ser empregador ter personalidade jurídica. Tanto é empregador a sociedade de fato, a sociedade irregular que ainda não tem seus atos constitutivos registrados na repartição competente, como a sociedade regularmente inscrita na Junta Comercial ou no Cartório de Registro de Títulos e Documentos. Será também considerado como empregador o condomínio de apartamentos, que não tem personalidade jurídica, mas emprega trabalhadores sob regime da CLT.⁹²

Nascimento destaca que as figuras não previstas na lei trabalhista podem ser consideradas como empregador, desde que tenha empregados, como, por exemplo, “é o caso do condomínio, a massa falida, do espólio, da União, dos Estados-Membros, dos Municípios, das autarquias, das fundações etc.”.⁹³

Conclui Nascimento que “empregador é o ente, dotado ou não de personalidade jurídica, com ou sem fim lucrativo, que tiver empregado”.⁹⁴

Dessa forma, o empregador é o detentor da atividade laborativa e seus resultados, dirigindo-a. Em consequência, são-lhe conferidos o poder de organização, fiscalização e disciplina, que serão apresentados no próximo Capítulo.

⁸⁹ GOMES, GOTTSCHALK, 2007. p. 101.

⁹⁰ CUNHA, 2007. p. 55.

⁹¹ HORCAIO, 2008. p. 128.

⁹² NASCIMENTO, 2006. p. 212.

⁹³ NASCIMENTO, 2006. p. 137.

⁹⁴ NASCIMENTO, 2006. p. 137.

3 PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR

3.1 DEFINIÇÃO DE PODER DIRETIVO

O poder diretivo, também chamado de poder disciplinar ou poder de comando do empregador,⁹⁵ vem sofrendo algumas modificações para se tentar alcançar o seu limite, ou seja, determinar até onde vai a subordinação do empregado, para evitar os abusos e assédios.

Martins e Mauad recordam que a CLT, em seu art 2º, define o empregador como aquele “que, dentre outras coisas, dirige a prestação pessoal dos serviços dos respectivos empregados. De tal modo, que “ao poder de direção do empregador corresponde o dever de subordinação do empregado”.⁹⁶

Nascimento define o poder de direção “como a faculdade atribuída ao empregador de determinar o modo como a atividade do empregado, em decorrência do contrato de trabalho deve ser exercida”.⁹⁷

Santos em sua tese determina que:

O poder de direção, portanto, pode ser conceituado como as prerrogativas que derivam inclusive da índole constitucional (livre iniciativa) que atribuem ao empregador o direito de livre organização empresarial, desde a idéia inicial de seu empreendimento (projeto de criação) até a consolidação do negócio em todas as suas fases, e na seara trabalhista, o poder de estruturar funcional e hierarquicamente as relações internas entre o trabalho e o capital, inclusive a elaboração do regulamento de empresa.⁹⁸

Segundo Foucault:

O poder é uma relação de força e não mercadoria ou manutenção das relações econômicas de produção. Na microfísica dos poderes em jogo na

⁹⁵ GOMES; GOTTSCHALK, 2007. p. 70.

⁹⁶ MARTINS; MAUAD, Marcelo, 2006. p. 82.

⁹⁷ NASCIMENTO, 2007. p. 224.

⁹⁸ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Limites ao poder disciplinar do empregador**: a tese do poder disciplinar. 2008. Tese – Revista Jurídica do Curso de Direito da Faculdade de Educação de São Luís, ano IV, dez. 2008. Disponível em: <<http://www.saoluis.br/revistajuridica/arquivos/Revista%202008/LIMITES%20AO%20PODER%20DISCIPLINAR%20DO%20EMPREGADOR.%20A%20tese%20do%20Poder%20Disciplinar%20Compartilhado..pdf>> Acesso em: 02 out. 2010. p. 113.

sociedade moderna, o poder se difunde entre as camadas mais elementares da estrutura social, circula e atinge todas as instituições e indivíduos.⁹⁹

Já Weber diz que:

O poder é a possibilidade de alguém impor a sua vontade sobre outras pessoas, possibilidade esta que se legitima quando seu exercício é aceito pelas pessoas a ele submetidas, suprimindo-se a necessidade de instrumentos de coerção.¹⁰⁰

A doutrina, para justificar o poder de direção do empregado, apresenta quatro teorias: a teoria de propriedade privada, contratualista, institucionalista e do interesse. Martins destaca que:

A teoria da propriedade privada diz que o empregador tem o poder de direção por se tratar do proprietário do empreendimento. A teoria contratualista implica admitir que, por força do contrato de trabalho existente entre empregado e empregador, o primeiro espontaneamente aceita obedecer às ordens do segundo, colocando-se numa posição de subordinação. (...) A teoria institucionalista, por compreender a empresa como uma instituição, diz que cabe ao empregador exercer a autoridade e o governo, eis que estas são características de toda organização institucionalizada. A teoria do interesse significa que o empregador teria interesse em organizar e controlar o trabalho por ele remunerado. Até porque, a empresa assume, por lei, os riscos da atividade empresarial.¹⁰¹

Nascimento esclarece que a teoria predominante é a teoria contratualista, que já foi tratada no Capítulo anterior. O poder de direção encontra suporte no contrato de trabalho, ou seja, é o “ajuste de vontades no qual o empregado, espontaneamente, põe-se em posição de subordinação, aceitando a direção da sua atividade pelo empregador”.¹⁰²

Portando, “o poder de direção vem sofrendo sensíveis limitações, que derivam da idéia de que a empresa deve cumprir funções sociais”. A Constituição Federal brasileira, em seu art. 7º, XI¹⁰³, dispõe como direitos dos trabalhadores

⁹⁹ FOUCAULT, Michel apud STADLER, 2008. p. 19.

¹⁰⁰ WEBER, 2008. p. 21.

¹⁰¹ MARTINS; MAUAD, 2006. p. 82.

¹⁰² NASCIMENTO, 2007. p. 224.

¹⁰³ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei. BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988; 2010.

urbanos e rurais a “participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei”.¹⁰⁴

Assim, fica comprovado que os trabalhadores “cada vez mais, vêm influenciando nas decisões empresarias, a ponto de, modernamente, em alguns países, a possibilidade de terem eles voz na própria gestão da empresa”.¹⁰⁵

Sinzheimer não deixa esquecer que:

A empresa que era uma comunidade de império vai se transformando em uma espécie de comunidade de trabalho. O poder regulamentar do empregador exerce-se mediante ordens genéricas de serviço, por instruções e, sobretudo, pelo regulamento de empresa. O empregador, por muito tempo, pôde exercer este poder arbitrariamente no seu exclusivo interesse. Era livre para fixar o conteúdo do regulamento. De fato, as multas inseridas no regulamento de empresa foram fonte de injusta vantagem para o empregador. Seu interesse era evidente: prever múltiplas multas, fixar taxas excessivas. As estatísticas das greves mostram que no passado os regulamentos de empresa foram a causa de freqüentes conflitos de trabalho.¹⁰⁶

Gomes e Gottschalk explicam que hoje existem dois procedimentos que limitam o poder regulamentar do chefe da empresa, que são: “a intervenção da autoridade pública na sua elaboração e a atenuação do caráter unilateral do regulamentador meio dos órgãos de representação do pessoal”.¹⁰⁷

Fica demonstrado que há uma preocupação tanto do Estado como dos trabalhadores para que sejam impostos limites ao poder diretivo do empregador.

O referido regulamento de empresa, em muitos países, é obrigatório pela autoridade pública, devendo prever: “medidas relacionadas à higiene e segurança do trabalho; medidas para uniformizar a escala das sanções disciplinares, a fim de evitar o arbítrio derivante de critérios individuais”.¹⁰⁸ Devendo, assim, prever normas de caráter geral.

O poder disciplinar nada mais é do que o poder de direção geral dos serviços prestados à empresa, que é reconhecido pela ordem jurídica do empregador.¹⁰⁹

¹⁰⁴ MARTINS; MAUAD, 2006. p. 82.

¹⁰⁵ MARTINS; MAUAD, 2006. p. 82.

¹⁰⁶ Rouast e Durand apud GOMES; GOTTSCHALK, 2007. p. 69.

¹⁰⁷ GOMES; GOTTSCHALK, 2007. p. 69.

¹⁰⁸ GOMES; GOTTSCHALK, 2007. p. 70.

¹⁰⁹ GOMES; GOTTSCHALK, 2007. p. 70.

Gomes e Gottschalk ilustram que “é essa direção geral que revela, claramente, o estado de subordinação do empregado e constitui o elemento característico do contrato de trabalho”. Eles complementam esclarecendo que “o trabalho subordinado é da essência da relação empregatícia” e que “a subordinação é um dos elementos legais quanto ao conceito de empregado”.¹¹⁰

“A subordinação do empregado é jurídica, porque resulta de um contrato”, ou seja, ela é uma situação jurídica, qual se encontra seu fundamento e seus limites. Deve-se levar em consideração que houve uma grande evolução dos tempos passados para os dias de hoje, isso porque se parte do pressuposto da subordinação, respeitando a liberdade individual e dignidade da pessoa do trabalhador, coisa que não se respeitava nos tempos da escravidão, e da servidão.¹¹¹

Barros se manifesta dizendo que:

[...] a subordinação varia de intensidade, passando de um máximo a um mínimo, segundo a natureza da prestação de trabalho e à medida que se passa do trabalho prevalentemente material ao prevalentemente intelectual.¹¹²

Moraes Filho retrata a evolução desse respeito que o trabalhador conquistou:

é de todo incompatível com a dignidade humana a teoria de alguns autores alemães – neste particular, verdadeiros precursores da Carta de Trabalho nazista de 1934 – que vêem na relação de trabalho uma relação senhorial, na qual uma das partes tem todo o poder e à outra compete somente obedecer.¹¹³

Salem Neto diz que a “subordinação jurídica é o empregado estar à disposição do seu empregador, aguardando ou executando ordens”, conforme dispõe o art. 4^a, da CLT: “considera-se como de serviço efetivo o período em que o

¹¹⁰ JORGE NETO; CAVALCANTE, 2010. p. 331.

¹¹¹ SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. **Instituições de direito do trabalho**. 19ed. atual. São Paulo: 2000. v.1. p. 248.

¹¹² BARROS, Alice Monteiro de. apud CASSAR, 2010. p.419.

¹¹³ MORAES FILHO, Evaristo de. Apud SÜSSEKIND; MARANHÃO; VIANNA; TEIXEIRA, 2000. p. 248.

empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada”.¹¹⁴

Stadler aclara que:

A palavra subordinação deriva do termo latino *subordinatio* (submissão, sujeição), seja em relação às coisas ou às pessoas. Portanto, ‘revela sempre a condição que lhes é imposta para que submetam às regras ou determinações derivadas ou oriundas do regime que lhes é estabelecido’.¹¹⁵

[...]

Portanto, a subordinação não deve atuar sobre a pessoa, criando-lhe um estado de sujeição incompatível com a concepção jurídica da subordinação, mas sobre a atividade realizada, embora a realidade das relações de trabalho muitas vezes oculte uma verdadeira situação de sujeição do empregado, o que é incompatível com os princípios trabalhistas de proteção ao trabalhador.¹¹⁶

Assim, fica demonstrado que antigamente a subordinação era perante a pessoa e não ao trabalho realizado, ou seja, ocorreu uma evolução, hoje a subordinação está ligada ao trabalho realizado e não mais à pessoa.

Süssekind, Maranhão e Vianna ilustram que:

Assumindo o empregador, como proprietário da empresa, os riscos do empreendimento, claro está que lhe é de ser reconhecido o direito de dispor daqueles fatores, cuja reunião forma uma unicidade técnica de produção. Ora, sendo o trabalho, ou melhor, a força de trabalho, indissoluvelmente ligada à sua fonte, que é a própria pessoa do trabalhador, daí decorre, logicamente, a situação subordinada em que este terá de ficar relativamente a quem pode dispor do seu trabalho.¹¹⁷

Martins Filho esclarece que o poder de direção e comando que o empregador exerce sobre o empregado também surge da subordinação, ou seja, o empregado deve “obediência em tudo o que diga respeito ao cumprimento das obrigações decorrentes do contrato de trabalho”. Mas o empregado deve resistir “às ordens ilícitas, imorais, vexatórias ou contrárias à ordem pública”.¹¹⁸

Santos define o poder de direção como:

o poder que cabe ao seu titular, o empregador, de aplicações de sanções, tendo em contrapartida a sujeição do sujeito passivo, o empregado, o que

¹¹⁴ SALEM NETO, José. **Direito do trabalho**. 2 ed. Campinas, SP: Copola, 1999. p. 59.

¹¹⁵ STADLER, 2008. p. 26.

¹¹⁶ STADLER, 2008. p. 26-27.

¹¹⁷ SÜSSEKIND; MARANHÃO; VIANNA; TEIXEIRA, 2000. p. 247.

¹¹⁸ MARTINS FILHO, 2007. p. 50

denota a expressão de sua subordinação jurídica, permitindo qualificá-lo como um poder sancionatório decorrente da relação de emprego.¹¹⁹

A CLT demonstra no *caput*, do art. 2º, “que o empregador é detentor do poder diretivo sobre a prestação dos serviços”, quando menciona: “admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços”, ou seja, “o poder diretivo é um dos elementos do conceito de empregador”.¹²⁰

Nascimento reforça dizendo que o fundamento legal do poder diretivo se encontra no art. 2º, da CLT, que define o empregador, quando o qualifica como sendo aquele “que dirige a prestação pessoal dos serviços dos seus empregados”.¹²¹

Stadler explica que:

Ao reconhecer como legítima a subordinação jurídica, o Direito do Trabalho legalizou a dominação e o controle do empregador sobre o empregado, atribuindo ao empregador o direito que a doutrina denominou de *jus variandi*, qual seja, o direito de variar, de mudar, de alterar o contrato de trabalho de seus empregados.¹²²

Todavia, o empregador detém o poder diretivo sobre a prestação de serviço, pois é ele quem estabelece os salários, as tarifas, os encargos, o horário e como devem ser desempenhados.¹²³

Ramalho esclarece que:

Este poder é, de modo geral, relacionado com o poder diretivo, sendo-lhe atribuída a função de garante da eficácia deste poder, sem a possibilidade de reagir contra o trabalhador, pelo não cumprimento das emanções do poder de direção, careceria este de eficácia jurídica, o que, em última análise, faria perigar a subsistência de um vínculo negocial todo ele assente no binômio subordinação/autoridade – em consequência desta ligação é, também atribuída ao poder disciplinar uma finalidade eminentemente conservatória do vínculo laboral e preventiva de novas infrações.¹²⁴

¹¹⁹ SANTOS, 2008. p. 113.

¹²⁰ JORGE NETO; CAVALCANTE, 2010. p. 315 e 331.

¹²¹ NASCIMENTO, 2007. p. 224.

¹²² STADLER, 2008. p. 35.

¹²³ JORGE NETO; CAVALCANTE, 2010. p. 315.

¹²⁴ RAMALHO, Maria do Rosário Palma. apud SANTOS, 2008. p. 113.

Gomes e Gottschalk expõem que o poder de direção é conferido ao empregador para que ele alcance a finalidade de uma boa organização de trabalho na empresa.¹²⁵

O poder diretivo reflete para o empregador nas faculdades de controlar, de fiscalizar e de punir o trabalhador quando necessário, dentro dos limites.¹²⁶

Cassar diz que:

o empregador é dotado do poder de direção por comandar, escolher e controlar os fatores de produção da empresa. O poder de direção se desdobra em poder diretivo, em poder disciplinar e em poder hierárquico ou de organização. O primeiro se constitui na capacidade do empregador em dar conteúdo concreto à atividade do trabalhador, visando os objetivos da empresa. O segundo traduz-se no poder que tem o patrão de impor punições aos empregados. O terceiro é a capacidade do empregador em determinar e organizar a estrutura econômica e técnica da empresa, aí compreendida a hierarquia dos cargos e funções, bem como de escolher as estratégias e rumos da empresa.¹²⁷

A doutrina de forma geral tem chamado o poder empregatício de poder diretivo do empregador, “com seus desdobramentos ou emanações” em poder de controlador, organizador e disciplinar.¹²⁸

Agora vamos examinar os desdobramentos do poder diretivo, que são: poder disciplinar, poder organizador e o poder controlador.

3.2 DESDOBRAMENTOS DO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR

3.2.1 Poder disciplinar

Martins Filho diz que o poder disciplinar consiste no empregador aplicar as sanções disciplinares aos empregados quando houver o descumprimento das

¹²⁵ GOMES; GOTTSCHALK, 2007. p. 71.

¹²⁶ JORGE NETO; CAVALCANTE, 2010. p. 315.

¹²⁷ CASSAR, 2010. p. 1038.

¹²⁸ SANTOS, 2008. p. 113.

obrigações contratuais, através de advertência, suspensão e a dispensa pela justa causa.¹²⁹

Para Gomes e Gottschalk o “direito disciplinar reprime a violação dos deveres para com o grupo profissional que se forma dentro da empresa”, portanto:

[...] o direito de direção geral permite ao empregador utilizar a força de trabalho do empregado no melhor interesse da empresa. O contrato de trabalho limita-se, com efeito, a colocar o empregado à disposição do empregador. [...] No contrato de trabalho, o empregador adquire um direito de direção contínua sobre a atividade do empregado, durante o curso da relação. O direito de direção exterioriza-se de forma concreta e material no poder disciplinar. Com efeito, este tem por objeto sancionar as faltas cometidas pelos empregados em caso de desobediência às ordens gerais ou individuais baixadas pelo empregador.¹³⁰

O empregador, na aplicação do poder disciplinar, deverá respeitar a previsão das leis, das sentenças normativas, das convenções coletivas e de outros regulamentos profissionais, e do contrato de trabalho. Assim sendo:

não se pode dar ao empregado ordem contrária às prescrições sobre a regulamentação do trabalho em geral, ou às exigências de ordem pública ou dos bons costumes, como, por exemplo, ordens que atentem contra a moralidade, as convicções religiosas, a liberdade de opinião e sindical ou que atinjam a sua integridade física. Está, por outro lado preso às obrigações do contrato de trabalho e, sobretudo, por aqueles que se relacionam com a qualificação profissional e com o montante da remuneração.¹³¹

Martins e Mauad expõem que o poder disciplinar “corresponde ao poder que tem este de aplicar punições a seus empregados. As punições permitidas pela legislação brasileira são a advertência e a suspensão.”¹³²

A suspensão tem previsão legal no art. 474, da CLT¹³³, “que estabelece que a suspensão superior a trinta dias implica a rescisão injusta do contrato de trabalho”. Já a advertência é uma penalidade de intensidade bem inferior. Segundo

¹²⁹ MARTINS FILHO, 2007. p. 50

¹³⁰ GOMES; GOTTSCHALK, 2007. p. 70.

¹³¹ GOMES; GOTTSCHALK, 2007. p. 71.

¹³² MARTINS; MAUAD, 2006. p. 84.

¹³³ Art. 474 - A suspensão do empregado por mais de 30 (trinta) dias consecutivos importa na rescisão injusta do contrato de trabalho. BRASIL. **Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**: aprova a consolidação das Leis Trabalhistas. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/decreto-lei/del5452.htm>>. Acesso em: 20 out. 2010.

Martins e Mauad, não há qualquer previsão legal dessa penalidade na CLT ou na legislação complementar.¹³⁴

Santos expõe que

os casos expressamente previstos de suspensão disciplinar em nosso ordenamento jurídico são os encontrados no art. 131, art. 346 (químico), art. 553 (dirigente sindical), art. 628, par. 319 (auditor fiscal do trabalho), art. 476-A da CLT (suspensão do empregado para participar em cursos de qualificação profissional), suspensão do pagamento dos salários na greve (art. 720 da Lei 7783/90), bem como os atinentes ao servidor público, no art. 12721 da Lei 8.112/90.¹³⁵

Entretanto, “a possibilidade de sua aplicação decorre do conhecido princípio jurídico de que ‘quem pode o mais, pode menos’”, ou seja, “se o empregador pode aplicar a seu empregado a pena de suspensão disciplinar, óbvio que também pode aplicar-lhe mera advertência”.¹³⁶

A advertência acarreta consequências morais e não implicações econômicas, como a suspensão. A suspensão tem como “resultado, além da proibição do trabalho durante o seu cumprimento”, a perda dos salários dos respectivos dias, mais do repouso semanal.¹³⁷

Nascimento complementa expondo que “são usuais as suspensões disciplinares de 1, 3 e 5 dias ou até mais, comunicadas ao empregado por ‘carta de suspensão’”, como decorrência de praxe, porque não está prevista na lei. Vale também a comunicação verbal.¹³⁸

Outra previsão legal do poder disciplinar na legislação brasileira é o art. 482¹³⁹, da CLT, que prevê os motivos que constituem a justa causa para a rescisão do contrato de trabalho pelo empregador.¹⁴⁰

¹³⁴ MARTINS; MAUAD, 2006. p. 84-85.

¹³⁵ SANTOS, 2008. p. 121.

¹³⁶ MARTINS; MAUAD, 2006. p. 84.

¹³⁷ NASCIMENTO, 2007. p. 225.

¹³⁸ NASCIMENTO, 2007. p. 225.

¹³⁹ 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. Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada

Contudo, há “as sanções disciplinares, dentro de graduação compatível”, podendo “partir de uma advertência ou censura, privada ou pública, uma suspensão graduada e progressiva nas reincidências, em caráter punitivo e chegar, à pena máxima da despedida”.¹⁴¹

Assim, o direito brasileiro não admite as sanções disciplinares como a multa salarial e a transferência punitiva. A sanção disciplinar tem a finalidade de “restabelecer o equilíbrio na execução do trabalho, permitindo a consecução dos fins a que se destina a empresa”. Falta não punida, presume-se perdoadada.¹⁴²

Portanto, “cabe ao empregador, usando sempre de bom senso, diante da maior ou menor gravidade da falta praticada pelo trabalhador, aplicar-lhe a penalidade que lhe parecer a mais adequada”. Quando a falta praticada for de maior gravidade, poderá o empregador demitir o empregado por justa causa.¹⁴³

O empregado se sentindo lesado ou injustiçado poderá recorrer à via judicial que está a sua disposição. A Justiça do Trabalho é incumbida de “dar a última palavra a respeito da manutenção ou do cancelamento da punição”.¹⁴⁴

3.2.2 Poder organizador

Jorge Neto e Cavalcante explicam que o que leva a empresa à produção e circulação de bens e serviços é a combinação dos fatores de produção de natureza, capital e trabalho, e o empregador é quem “possui a faculdade da organização quanto a tais fatores”.¹⁴⁵

Nascimento diz que:

Cabe ao empregador organizar a atividade. Aliás, não é por outra razão que o conceito de empresa se faz como a organização do capital e do trabalho,

em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional. BRASIL. **Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. 2010.

¹⁴⁰ GOMES; GOTTSCHALK, 2007. p. 71.

¹⁴¹ GOMES; GOTTSCHALK, 2007. p. 71.

¹⁴² SÜSSEKIND; MARANHÃO; VIANNA; TEIXEIRA, 2000. p. 249.

¹⁴³ MARTINS; MAUAD, 2006. p. 84.

¹⁴⁴ MARTINS; MAUAD, 2006. p. 84.

¹⁴⁵ JORGE NETO; CAVALCANTE, 2010. p. 315.

fatores necessários para a produção de bens e prestação de serviços. O empresário é um organizador.¹⁴⁶

Jorge Neto e Mauad elucidam que “incumbe à empresa organizar o capital, lógico que lhe é ínsito o poder de organizador.” Os autores também mostram algumas consequências do poder organizador, como sendo: “escolha da atividade a ser desenvolvida e a natureza jurídica do empreendimento; fixação dos cargos e funções necessárias ao desenvolvimento da atividade; exercício de um poder derivado.”¹⁴⁷ “O empregador, como detentor do poder de organização dos fatores de produção, tem o dever de ordená-los de modo a excluir os riscos inerentes à execução da atividade”.¹⁴⁸

Os limites do poder organizador são muito amplos, por exemplo, decorre desse poder “a faculdade de o empregador definir os fins econômicos visados pelo empreendimento”. Compete “a ele escolher se a atividade a ser desenvolvida será comercial, industrial, agrícola, entre outras”.¹⁴⁹

Nascimento elucida outros aspectos decorrentes do poder organizador, como:

é a determinação da estrutura jurídica a ser adotada. É o empregador que organiza o seu negócio sob a forma de sociedade anônima, sociedade por cotas de responsabilidade limitada etc. Outra consequência do poder de organização é a da enumeração do número e tipos de cargos e funções que serão preenchidos pelos trabalhadores, segundo as necessidades decorrentes da atividade econômica desenvolvida. Decorre ainda do poder de organização a importante função regulamentar do empregador, isto é, o seu direito de elaborar um regulamento de empresa, contendo normas, especialmente disciplinares, a que se sujeitarão os empregados.

Dessa forma, fica demonstrado que o poder de direção, manifestado pelo poder organizador, “obviamente também de ordenar, é inerente ao empregador”.¹⁵⁰

Assim, “poucas são as normas em nosso direito destinadas a dar organização social à empresa”. A Constituição Federal, em seu art. 7º, XXV¹⁵¹, trata

¹⁴⁶ NASCIMENTO, 2007. p. 225.

¹⁴⁷ MARTINS; MAUAD, 2006. p. 83.

¹⁴⁸ JORGE NETO; CAVALCANTE, 2010. p. 333.

¹⁴⁹ NASCIMENTO, 2007. p. 225.

¹⁵⁰ NASCIMENTO, 2007. p. 225.

¹⁵¹ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas. BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. 2010.

da obrigatoriedade de assistência gratuita aos filhos de até seis dos seus empregados, por meio de creche e pré-escola.¹⁵²

A lei faculta, mas não obriga a empresa a ter um “quadro de carreira prevendo promoções segundo critérios alternados de merecimento e antiguidade”.¹⁵³

O poder organizador não é absoluto, ele vem sofrendo crescentes limitações impostas pelas leis, convenções coletivas¹⁵⁴ e sentenças normativas, pois se preocupam com a necessidade de proteger o empregado.¹⁵⁵

Isso porque a empresa, além de cumprir com os seus fins econômicos, também precisa cumprir com o seu papel social, significando uma “estruturação da empresa, de modo a permitir que o trabalhador, pelos seus órgãos de representação, possa influir nas decisões”.¹⁵⁶

Desse modo, os trabalhadores, hoje em dia, ganharam “o direito de participação nos seus órgãos de deliberação, com o que ganha corpo e representação dos trabalhadores na empresa”, decorrente do princípio organizacional dela.¹⁵⁷

Assim, o empregador é o detentor do poder de organização, cabendo a ele “determinar as normas de caráter técnico às quais o empregado está subordinado, e que são expedidas por mero contrato verbal, individual ou geral, ou por comunicados escritos, avisos, memorandos, portarias etc”.¹⁵⁸

3.2.3 Poder controlador

O poder controlador representa a faculdade do empregador de “fiscalizar e punir a atividade de seus empregados”. Quem dita as regras e as tarefas a serem

¹⁵² NASCIMENTO, 2009. p. 661

¹⁵³ NASCIMENTO, 2009. p. 661

¹⁵⁴ “O art. 611 da CLT define a convenção coletiva como sendo o acordo de caráter normativo, entre um ou mais sindicatos de empregados e de empregadores, de modo a definir as condições de trabalho que serão observadas em relação a todos os trabalhadores dessas empresas. Eis aí o efeito *erga omnes*. O § 1º do art. 611 da CLT esclarece que os acordos coletivos são os pactos entre uma ou mais empresas com o sindicato da categoria profissional, em que são estabelecidas condições de trabalho, aplicáveis a essas empresas”. MARTINS, 2008. p. 800.

¹⁵⁵ NASCIMENTO, 2007. p. 225.

¹⁵⁶ NASCIMENTO, 2007. p. 225.

¹⁵⁷ NASCIMENTO, 2007. p. 225.

¹⁵⁸ NASCIMENTO, 2009. p. 661

exercidas é o empregador. Em decorrência do poder diretivo, seu detentor “possui a faculdade de exigir o implemento das tarefas e, se for o caso, de punir o empregado em caso de negligência¹⁵⁹, imperícia¹⁶⁰ ou imprudência¹⁶¹ quanto ao desempenho de seus serviços”.¹⁶²

Süssekind, Maranhão e Vianna dizem que o poder de controle corresponde ao direito do empregador “verificar o exato cumprimento da prestação de trabalho”.¹⁶³

Nascimento explica que o significado do poder controlador é o “direito de o empregador fiscalizar as atividades profissionais dos seus empregados”, justificando que, uma vez sem controle, “o empregador não pode ter ciência de que, em contrapartida ao salário que paga, vem recebendo os serviços dos empregados”.¹⁶⁴

Jorge Neto e Mauad elucidam que o poder controlador resulta “do direito que tem o empregador de fiscalizar as atividades profissionais de seus empregados”. Um exemplo prático exposto pelos autores é “a revista dos empregados, desde que esteja previsto em ‘acordo trabalhista’, em face de certas especificidades de uma dada relação empregatícia”.¹⁶⁵

¹⁵⁹ “Negligência, também conhecida como desatenção ou falta de cuidado ao exercer certo ato (necessidade de todo o indivíduo ser prudente), consiste na ausência de necessária diligência, implicando em omissão ou inobservância de dever, ou seja, aquele de agir de forma diligente, prudente, agir com o devido cuidado exigido pela situação em tese”. TROVÃO, Antônio de Jesus. **Uma breve análise acerca da sintaxe do Título III do Livro III, do Código Civil vigente: Do dano.** São Paulo, cod. 128, ed. 128, 30 mai 2005. Disponível em: <<http://www.boletimjuridico.com.br/doutrina/texto.asp?id=639>>. Acesso em: 03 nov. 2010.

¹⁶⁰ “Com relação à imperícia, requer-se do agente a falta de técnica ou de conhecimento (erro ou engano na execução, ou mesmo consecução do ato), de outra forma, tem-se uma omissão daquilo que o agente não deveria desprezar, pois consiste em sua função, seu ofício exigindo dele perícia – uso de técnica que lhe é própria ou exigível até mesmo pelo seu mister. Refere-se, por fim, a uma falta involuntária, mas também evitada de certa dose de má-fé com pleno conhecimento de que seus atos poderão vir a resultar em dano para outrem”. TROVÃO, 2005.

¹⁶¹ “Já a imprudência, ou melhor, imprevidência, tem a ver com algo mais que mera falta de atenção, mas ato que pode revelar-se de má-fé, ou seja, *com conhecimento do mal e a intenção de praticá-lo* (1); a ação imprudente é aquela revestida de dolo – a má-fé concretizada -, e portanto, embora não querida pelo agente também não revestida de absoluta ausência de intenção”. TROVÃO, 2005.

¹⁶² JORGE NETO; CAVALCANTE, 2010. p. 332.

¹⁶³ SÜSSEKIND, MARANHÃO, VIANNA; TEIXEIRA, 2000. p. 248.

¹⁶⁴ NASCIMENTO, 2007. p. 225.

¹⁶⁵ MARTINS; MAUAD, 2006. p. 83.

Do contrário, conforme dispõe o art. 373-A, VI, da CLT¹⁶⁶ “fica expressamente vedado ao empregador ou preposto proceder a ‘revista íntima nas empregadas ou funcionárias’”.¹⁶⁷

Jorge Neto e Mauad esclarecem que o

referido disposto diz respeito à proteção da mulher, mas também se aplica analogicamente ao homem, uma vez que, nesta matéria, não se justifica um tratamento diferenciado, senão isonômico, na forma da Constituição Federal, art. 5º, *caput*, inciso I^{168 169}.

A revista íntima pode ser realizada, por ocasião da saída do empregado do estabelecimento, sempre preservada, a dignidade do trabalhador.¹⁷⁰

Nascimento explica que a revista íntima dos empregados, na portaria e ao final do expediente, tem fundamento no poder de controle do empregador. Ela vem sendo “considerada pelos Tribunais como um direito de fiscalização do empregador. No entanto, se for abusiva a dignidade do trabalhador, não encontrará acolhimento nas decisões judiciais. Assim, deverá “ser moderada, respeitosa e suficiente para que os seus objetivos sejam atingidos”.¹⁷¹

Barros ressalta que

A revista somente se justifica, ‘quando constitua o último recurso para satisfazer ao interesse empresarial, à falta de outras medidas preventivas’. Acrescenta que ‘não basta a tutela genérica da propriedade, devendo existir circunstâncias concretas que justifiquem a revista; é mister que haja, na empresa, bens suscetíveis de subtração ou ocultação, com valor material ou que tenham relevância para o funcionamento da atividade empresarial. Ademais, a tecnologia também poderá ser utilizada para evitar ou reduzir os efeitos da revista na intimidade dos empregados’. Ainda assim, a revista somente é admissível se tiver ‘caráter geral impessoal, para evitar suspeitas, através de critérios objetivos, mediante ajuste prévio com a

¹⁶⁶ 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. BRASIL. Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. 2010.

¹⁶⁷ MARTINS; MAUAD, 2006. p. 83.

¹⁶⁸ 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: I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição. BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. 2010.

¹⁶⁹ MARTINS; MAUAD, 2006. p. 83.

¹⁷⁰ MARTINS; MAUAD, 2006. p. 83.

¹⁷¹ NASCIMENTO, 2007. p. 225.

entidade sindical ou com o próprio empregado, na falta daquela, respeitando-se, ao máximo, os direitos da personalidade'.¹⁷²

Dessa forma, o empregador não pode submeter o empregado a situações vexatórias por motivos pessoais, ou por qualquer outro motivo.

Outra situação em que o empregador detém o poder controlador é a exigência da marcação do ponto pelo empregado, “bem como a possibilidade de serem instaladas câmeras de circuito interno de televisão na área de trabalho dos empregados”, não sendo permitida a instalação de câmeras nos setores como banheiros, vestiários e refeitórios, com o objetivo de preservar a intimidade e o direito à dignidade do trabalhador.¹⁷³

Outro direito que os trabalhadores conquistaram, foi a exigência dos empregadores quanto à marcação do ponto pelo empregado, pois, assim, o empregador precisa necessariamente respeitar o disposto no art. 7^a, XIII, da CF/88¹⁷⁴, que determina a “duração de trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais,” salvo acordo ou convenção coletiva de trabalho.¹⁷⁵

Esse limite foi determinado pela Constituição Federal, em seu art. 5^o, X¹⁷⁶, que dispõe: “são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra, e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”.¹⁷⁷

Contudo, a tendência do empregador realizar a revista pessoal e de instalar câmeras de circuito interno de televisão “exige grande cuidado, de maneira

¹⁷² BARROS, Alice Monteiro de. apud MARTINS; MAUAD, 2006. p. 83-84.

¹⁷³ MARTINS; MAUAD, 2006. p. 84.

¹⁷⁴ Art. 7^o São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. 2010.

¹⁷⁵ MARTINS; MAUAD, 2006. p. 84.

¹⁷⁶ Art. 5^o 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:
[...]

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação. BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. 2010.

¹⁷⁷ MARTINS; MAUAD, 2006. p. 84.

que não atinja direitos fundamentais como a honra, a dignidade e a intimidade dos trabalhadores”.¹⁷⁸

3.3 LIMITES DO PODER DIRETIVO

O poder de direção é definido por Nascimento como sendo “a faculdade atribuída ao empregador de determinar o modo como a atividade do empregado, em decorrência do contrato de trabalho, deve ser exercida”.¹⁷⁹

O ambiente de trabalho vem sofrendo mudanças visíveis, como o novo modelo de produção, que foi introduzida pela Revolução Industrial, ou seja, “o homem é considerado um fator de produção inserido em uma organização empresarial, que favorece o controle e a vigilância”. Isso porque “as fábricas, com seus ambientes fechados, são planejadas visando uma arquitetura que permitia o controle sobre os trabalhadores, de forma que se tornem visíveis os que nelas se encontram”.¹⁸⁰

Aos poucos foram se desenvolvendo técnicas destinadas a dirigir as relações entre o indivíduo e o tempo. Para conseguirem chegar a um bom resultado, foram adotados “procedimentos disciplinares que são visíveis principalmente na transição para o modo capitalista de produção, em que o controle do tempo se dá sobre a jornada de trabalho”.¹⁸¹

Essas técnicas foram se aperfeiçoando com o tempo. Hoje é utilizado, pela grande maioria das empresas, o chamado “cartão-ponto”, que é um controle indireto, ou seja, tem-se a preocupação de se controlar “mais os resultados e menos a atividade realizada”. Um exemplo é que, atualmente, é cada vez mais comum a prática da imposição de metas de vendas, e de produção.¹⁸²

Stadler explica que:

¹⁷⁸ MARTINS; MAUAD, 2006. p. 84.

¹⁷⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro apud MARTINS; MAUAD, 2006. p. 81.

¹⁸⁰ STADLER, 2008. p. 20.

¹⁸¹ STADLER, 2008. p. 20.

¹⁸² STADLER, 2008. p. 20.

O poder também se apóia nas inovações tecnológicas. Com os avanços da informática, tornaram-se possíveis novas maneiras de controle do empregador sobre o empregado, principalmente sobre as informações recebidas e transmitidas, (como conversas telefônicas e correspondências eletrônicas ou e-mails). Também surgem novas formas de controle visual com utilização de ‘circuito interno de televisão’ para fiscalizar a atividade dos empregados.¹⁸³

Assim, fica demonstrado que os modelos de gestão implantados nas empresas protegem “a inserção de técnicas de controle sobre o trabalhador, baseadas na ordem e na disciplina como elementos necessários à busca constante de eficiência e produtividade. Então, o que há de novo é uma renovação da forma de controle, já que essa nunca deixou de existir.”¹⁸⁴

Jorge Neto e Cavalcante esclarecem que:

Parte da doutrina pondera que o contrato não justifica o poder de um aplicar ao outro qualquer penalidade. A relação empregatícia, sendo um contrato, não propiciaria a nenhum dos contratantes a imposição unilateral de qualquer medida disciplinar. Dentro dessa concepção, somente ao Estado cabe o direito de punir, inexistindo um poder privado disciplinar.¹⁸⁵

Porém, “o contrato é inquestionável dentro da relação empregatícia”, ou seja, “quando se tem a sua visualização, dentro dos critérios legais inseridos nos arts. 2º e 3º, da CLT”.¹⁸⁶

Nascimento relata algumas hipóteses dentro do direito brasileiro, em que pode existir a ocorrência dessas penalidades:

As penalidades que podem ser aplicadas ao empregado são a suspensão disciplinar e a advertência. O atleta profissional é ainda passível de multa. A lei brasileira autoriza a suspensão disciplinar do empregado, por até 30 (trinta) dias, ao dispor que ‘a suspensão do empregado por mais de 30 (trinta) dias consecutivos importa a rescisão injusta do contrato de trabalho’ (art. 474). São usuais as suspensões disciplinares de 1, 3 e 5 dias ou até mais, comunicadas ao empregado por ‘carta-suspensão’, não como forma prevista em lei, mas como decorrência de praxe. Vale, evidentemente, a comunicação verbal. Como é prevista suspensão, admite-se a punição do empregado com advertência, embora não prevista pela CLT. Quem tem poder maior por certo terá, também, nele compreendido, um poder menor, que é o de advertir, que acarreta consequências morais, mas não implicações econômicas, como a suspensão, cujo resultado, além da proibição do trabalho durante o seu cumprimento, será a perda dos salários dos dias respectivos, mais do repouso semanal. A lei não autoriza o

¹⁸³ STADLER, 2008. p. 20-21.

¹⁸⁴ STADLER, 2008. p. 21.

¹⁸⁵ JORGE NETO; CAVALCANTE, 2010. p. 332.

¹⁸⁶ JORGE NETO; CAVALCANTE, 2010. p. 332.

empregador a multar o empregado. Há, no entanto, atletas profissionais que são multados com base nas normas desportivas. Não há em nossas leis a necessidade de gradação de penalidades. Assim, para ser despedido, não é necessário que o empregado, anteriormente, tenha sido advertido e suspenso, salvo se o regulamento interno da empresa o determinar. As penalidades disciplinares estão sujeitas a controle da Justiça do Trabalho. O empregado, inconformado com a suspensão ou a advertência, tem o direito de ação, para obter sentença judicial, anulando a penalidade.¹⁸⁷

Jorge Neto e Cavalcante relatam que a “experiência demonstra que é comum a existência da gradação na aplicação das penalidades: advertência, suspensão e, por último, a dispensa motivada (justa causa)”.¹⁸⁸

Fica comprovado que o empregador se preocupou em não prejudicar “o empregado com o término do contrato com a primeira penalidade, porém, denota a sua fiscalização e subsequente punição, se for o caso, integrando o trabalhador ao seio da empresa”.¹⁸⁹

Precisa existir, em toda e qualquer medida disciplinar, o equilíbrio entre a medida punitiva e a atitude ou o fato ocorrido. Não existindo a “coerência por parte do empregador, o empregado possui o direito de discutir, em juízo, o excesso dessa penalidade, pleiteando sua nulidade e o ressarcimento dos eventuais prejuízos pecuniários”.¹⁹⁰

Gomes e Gottschalk explicam que a doutrina e a jurisprudência vêm firmando algumas regras para limitar o poder de direção como:

a perempção das faltas antigas; a relação de causalidade entre a falta e a sanção; a relação entre a falta e o ambiente de trabalho; a proibição da despedida injuriosa; a gravidade da justa causa; a vedação de punir com o retrocesso; a proscrição das multas como forma de sanção; a imodificabilidade ou insubstituibilidade da falta; a proporcionalidade entre a falta e a sanção e a proibição de dosagem da pena pelo juiz.¹⁹¹

Deve-se levar em conta que “o desnível atual no exercício do poder disciplinar pelo empregador opera com maior intensidade nas atividades laborais no setor privado”, isto porque se prevalece uma ampla liberdade do empregador, “que enfeixa em suas mãos um poder quase absoluto, potestativo, em uma época de desenvolvimento histórico, político e cultural, em que a sociedade já não tolera mais

¹⁸⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro apud JORGE NETO; CAVALCANTE, 2010. p. 332 - 333.

¹⁸⁸ JORGE NETO; CAVALCANTE, 2010. p. 333.

¹⁸⁹ JORGE NETO; CAVALCANTE, 2010. p. 333.

¹⁹⁰ JORGE NETO; CAVALCANTE, 2010. p. 333.

¹⁹¹ GOMES; GOTTSCHALK, 2007. p. 72.

direitos absolutos” e nem “quaisquer formas de discriminação, especialmente em face de hipossuficientes”.¹⁹²

Santos expõe alguns institutos mais modernos que regulam o limite deste poder:

o artigo 421 do Novo Código Civil Brasileiro dispõe que: “A liberdade de contratar será exercida em razão e nos limites da função social do contrato”, os artigos 170 “A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: III – a função social da propriedade e VIII – o pleno emprego” e o artigo 193 da CF/88: “A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo, o bem-estar e a justiça sociais” privilegiam não apenas a limitação de poderes absolutos, bem como enaltecem a proteção ao valor social do trabalho e da figura do trabalhador.¹⁹³

A Carta Magna também prevê objetivos fundamentais em seu art. 3º, ou seja, o Estado deve por meio do programa de ação, executar as suas metas, as quais são:

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:
 I - construir uma sociedade livre, justa e solidária;
 II - garantir o desenvolvimento nacional;
 III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;
 IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.¹⁹⁴

Santos esclarece que:

Entre os direitos fundamentais insculpidos no Art. 5º, prevalecem como regra geral que ninguém será submetido a tratamento desumano ou degradante (art. 5, III); a regra que declara invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e imagem das pessoas, assegurado o direito de indenização pelo dano material ou moral decorrentes de sua violação (inciso x); as regras 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 (incisos LIII e LIV).¹⁹⁵

¹⁹² SANTOS, 2008. p. 118.

¹⁹³ SANTOS, 2008. p. 118.

¹⁹⁴ SANTOS, 2008. p. 111.

¹⁹⁵ SANTOS, 2008. p. 111.

“Todas essas normas delimitam o poder diretivo do empregador, mais especificamente no que respeita ao exercício de fiscalização, de controle e disciplina no exercício de seu poder empregatício”.¹⁹⁶

Outra forma de tentar limitar os poderes do empregador, além da CF/88, da CLT, dos Acordos Coletivos e das Convenções Coletivas, é a jurisprudência firmada pelos nossos tribunais. Elas vem “desenvolvendo a idéia de assédio moral sem previsão legal explícita, demonstrando preparo e sensibilidade na proteção aos direitos fundamentais dos trabalhadores”, visando ao “combate de atitudes perversas, que podem trazer danos à personalidade, à dignidade e à integridade psíquica do trabalhador”.¹⁹⁷

Stadler explica que

Embora se reconheça como compreensível que o empresário vise ao lucro, isso não lhe dá o direito de exigir dos seus trabalhadores a prática de atos humilhantes e constrangedores. O empresário extrapola o seu poder de mando no momento em que exige uma competição em busca de resultados, deixando de respeitar os limites individuais de cada um daqueles que coloca sob o seu comando.

Stadler traz em sua obra uma jurisprudência que nos ilustra um dano moral decorrido do excesso do poder controlador. Vejamos o caso:

ABUSO DO PODER DIRETIVO E FISCALIZATÓRIO. DANO MORAL CONFIGURADO. SEPARAÇÃO DEVIDA. A prática adotada pela empregadora para a cobrança da produtividade, expondo o empregado a constrangimento e humilhação, bem como a fiscalização excessiva do trabalho prestado, através de escuta e gravação de ligações telefônicas, expondo o trabalhador à situação constrangedora e degradante, configura ilicitude na conduta empresária. Não obstante se reconheça o poder empregatício conferido ao empregador, é inadmissível o exercício abusivo das prerrogativas fiscalizatória e diretiva, de molde a implicar agressão à privacidade, à intimidade e até mesmo à honra do empregado, resultando na ofensa à dignidade do trabalhador como pessoa humana, em evidente afronta a princípios constitucionais expressos (art. 1º, III e IV, e 170, *caput*, da CR/88). Nos termos do artigo 187 do CC-2002, também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, extrapola os limites impostos pelo seu fim econômico ou social. Nessa linha, impõe-se à empregadora a responsabilidade pela reparação dos danos morais causados à reclamante (artigo 927 do CC-2002).¹⁹⁸

¹⁹⁶ SANTOS, 2008. p. 111.

¹⁹⁷ STADLER, 2008. p. 86.

¹⁹⁸ STADLER, 2008. p. 86-87.

O legislador constituinte de 1988, a respeito à dignidade humana, estabeleceu princípios gerais, que também são aplicáveis ao Direito do Trabalho, como consagra o art. 1º, III, da CF/88¹⁹⁹ ²⁰⁰.

Rodriguez explica que:

[...] o respeito à dignidade pessoal do trabalhador determina diversas exigências e proibições, sem que possa estabelecer um catálogo preciso de condutas impostas ou excluídas. O significado da expressão é suficientemente claro e fecundo para permitir avaliar os atos do empregador e julgar se tem o devido respeito à dignidade pessoal do trabalhador [...] que deve ser tratado pelo empregador com o mesmo respeito com que ele próprio deve tratar o patrão [...] Essa afirmação comporta diversas implicações, uma delas tem a ver com trato pessoal, que deve ser correto e digno tanto pela linguagem quanto pelo tom da voz. Outra é a necessidade de ter a devida consideração para com o trabalhador diante da clientela ou de terceiros, abstendo-se de fazer observações ou recriminações.²⁰¹

Assim, fica demonstrado que as condutas que se enquadram nas definições de assédio moral derivam “de abusos do exercício do poder diretivo do empregador e, conseqüentemente, ensejam a reparação dos danos causados ao obreiro, conforme disposto no art. 187, do Código Civil”.²⁰²

Dessa forma, vale lembrar que a problemática do assédio moral vista “sob a perspectiva do abuso de direito como conduta abusiva [...] excede os limites impostos ‘pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes’”.²⁰³

“A boa-fé representa valores essenciais para o respeito produtivo e deve ser uma das condutas nas relações de trabalho, na busca de um Direito do Trabalho que seja capaz de dignificar o homem”.²⁰⁴

Coutinho elucida que “a função social do contrato de trabalho vai além do aspecto econômico de circulação de riquezas para a valoração da dignidade humana”, ou seja, complementa dizendo que a dignidade humana tem duplo papel, pois:

¹⁹⁹ 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:
[...]

III - a dignidade da pessoa humana. BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. 2010.

²⁰⁰ STADLER, 2008. p. 87.

²⁰¹ RODRIGUEZ, Américo Plá apud STADLER, 2008. p. 87-88.

²⁰² STADLER, 2008. p. 88.

²⁰³ STADLER, 2008. p. 88.

²⁰⁴ STADLER, , 2008. p. 88.

tanto serve à proteção dos trabalhadores diante da exploração a que são submetidos, por exemplo, limitando a pactuação em relação à jornada diária ou semanal de trabalho, quanto serve à preservação do próprio sistema capitalista, estabelecido em um dado modo de produção, estabelecendo que desídia é justa causa [...].²⁰⁵

Sendo assim, é necessário observar as profundas modificações por que passou a sociedade para se tentar trazer condições de trabalho mais dignas aos trabalhadores.²⁰⁶

²⁰⁵ COUTINHO, Aldacy Rachid apud STADLER, 2008. p. 88.

²⁰⁶ STADLER, 2008. p. 88.

4 O PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR E CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

4.1 CONCEITO E CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

Primeiramente, é preciso recordar que no Brasil “o período da escravidão foi marcado por vários tipos de atrocidades em nome de uma produção agrícola intensa, e com inúmeros efeitos negativos”, como por exemplo, “as humilhações, os castigos, as mortes, as privações, as separações familiares e as perseguições”.²⁰⁷

Mesmo com o fim da escravidão legal em 1988, o assédio “ainda permaneceu nas estruturas das relações laborais, [...] tornando-se comuns, também, os relatos de maus-tratos, de descumprimentos de contratos, de crimes e de assédio, inclusive sexual”.²⁰⁸

Também não se pode esquecer que o período da industrialização brasileira foi marcado pela precariedade das relações de trabalho que:

desde os primórdios da revolução industrial, passando pelo segundo e terceiro ciclos de desenvolvimento e crise, as doenças, mesmo aquelas diretamente causadas por processo de trabalho, encontram resistência para serem reconhecidas pelo patrono e pelo Estado.²⁰⁹

Assim, fica demonstrado que desde a escravidão já existia o assédio moral, que não era considerado assédio para a época. Com a Revolução Industrial continuou-se a prática do assédio, mas os trabalhadores tentavam fazer com que o patrono e o Estado reconhecessem essa prática, mas encontravam resistência.

Atualmente, existem algumas ações que “foram tomadas no âmbito Municipal e Estadual, somente com relação aos servidores públicos.” Assim, “a primeira aparição da proteção legal contra o assédio moral no Brasil” foi “por meio da apresentação do Projeto de Lei nº 425/1999 proveniente da Câmara Municipal de São Paulo.” Em 2002, esse projeto se tornou a Lei municipal nº 13.288. “Enquanto

²⁰⁷ LIMA, Amarildo Carlos de; PEREIRA, Simone. **A aferição do assédio moral nas relações de trabalho: desafios e possibilidades**. São Paulo: LTr, 2009. p. 13.

²⁰⁸ LIMA, 2009. p. 13.

²⁰⁹ LIMA, 2009. p. 13.

não se tornou lei, o Município de Iracemápolis foi mais rápido e publicou a primeira lei municipal sobre o assédio moral, porém, restrita aos servidores públicos, por meio da Lei nº 1.163/2000”.²¹⁰

“O Estado do Rio de Janeiro foi o primeiro a publicar uma lei contra o assédio moral”, que aconteceu “através da Lei nº 3.921, de 23 de agosto de 2002, vedando a prática do assédio moral no âmbito dos órgãos, repartições e entidades estatais”.²¹¹

Recentemente, “existem projetos de lei tramitando no Congresso Nacional a fim de que tenhamos uma legislação federal, inclusive tipificando isso como crime”, por exemplo, os Projetos de Lei nº 4.742/2001 e nº 5.971/2001.²¹²

Embora “não exista nenhuma legislação federal específica sobre o assunto, a proteção contra o assédio não está desprotegida”, de tal modo como “os princípios gerais do direito, como o da proteção à dignidade da pessoa humana, previsto no artigo 1º, inciso III da Constituição Federal”, assim, o trabalhador não fica sem proteção, pois a doutrina e a jurisprudência utilizam esses princípios para garantirem essa proteção.²¹³

Outras normas constitucionais também servem como fundamento legal, não se podendo esquecer dos artigos 7º, inciso XXII, 170, inciso VI e 225, *caput*, ambos da CF/88, “os quais obrigam o empregador a garantir um meio ambiente de trabalho seguro e sadio, livre de fenômenos maléficos que causem danos à saúde física e/ou psíquica do trabalhador, como é o caso do assédio moral”, sob pena de serem responsabilizados.²¹⁴

O empregador também tem sua responsabilidade prevista em lei, como já foi dito nos capítulos anteriores, de forma que “aquele que causar dano a outrem será obrigado a repará-lo (arts. 186 e 927 do Código Civil), sejam os danos morais (art. 5, inciso X, da CF/88), como os materiais”.²¹⁵

Conforme ilustra Zanetti:

²¹⁰ ZANETTI, Robson. Assédio moral no trabalho. **Jornal Jurid.** Disponível em: <http://jornal.jurid.com.br/materias/doutrina-trabalhista/assedio-moral-no-trabalho3/idp/49727>>. Acesso em 20 out. 2010. p. 20.

²¹¹ ZANETTI, 2010. p. 20.

²¹² ZANETTI, 2010. p. 20.

²¹³ ZANETTI, 2010. p. 20.

²¹⁴ ZANETTI, 2010. p. 20.

²¹⁵ ZANETTI, 2010. p. 20.

[...] a proteção do trabalhador através do princípio da boa-fé nos contratos, previsto no art. 422 do Código Civil, o qual acaba autorizando diante do assédio moral 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.²¹⁶

Aguiar explana dizendo que a “prática de humilhações e maus-tratos surge pela herança cultural de coisificação do trabalhador e pela exigência do novo perfil do empregado solicitado pela cultura organizacional”, ou seja, “busca do empregado perfeito, não questionador, maleável, polivalente, flexível”.²¹⁷

Existem julgados nesse sentido como o julgado do TRT da 14ª Região:

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO. VIOLÊNCIA MORAL COMPROVADA. INDENIZAÇÃO DEVIDA. A figura do assédio moral no ambiente de trabalho é prática antiga, mas apenas recentemente se reconhece sua existência e reparação. É uma forma de violência moral, acima de tudo, um desrespeito à dignidade da pessoa humana, ao que, restando o assédio, é devida a indenização. Recurso Improvido. (TRT 14ª Região. 1ª Turma. RO 00733.2007.004.00-8. Juíza Vania Maria da Rocha Abensur. Publicado em 13 de fev 2007).²¹⁸

Lima e Pereira retratam como o ocorreu a evolução do assédio:

a agressão física ao indivíduo desapareceu com o tempo, mas que, sem dúvida, outras formas de atingir o bem-estar do trabalhador surgiram, só que mais sofisticadas e devidamente adaptadas à exploração do trabalho humano na contemporaneidade, transformando o local de trabalho num campo de batalha, repleto de armas sutis e perversas, mais difíceis de serem provadas em uma ação judicial.²¹⁹

Jorge Neto e Cavalcante explicam que o assédio moral pode “ocorrer em qualquer ambiente onde se tenha a coletividade, tais como: escolas, igrejas, clubes, corporações militares etc”.²²⁰

Dessa forma, para Jorge Neto e Cavalcante o assédio moral é “(...) uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do

²¹⁶ ZANETTI, 2010. p. 23.

²¹⁷ AGUIAR, André Luiz Souza apud LIMA; PEREIRA, 2009. p. 14.

²¹⁸ LIMA; PEREIRA, 2009. p. 14.

²¹⁹ LIMA; PEREIRA, 2009. p. 14.

²²⁰ JORGE NETO; CAVALCANTE, 2010. p. 753.

indivíduo, de forma reiterada, tendo por efeito a sensação de exclusão do ambiente e do convívio social”.²²¹

Para Zanetti o assédio moral se define pela:

intenção de uma ou mais pessoas praticarem, por ação ou deixarem de praticar por omissão, de forma reiterada ou sistemática, atos abusivos ou hostis, de forma expressa ou não, contra uma ou mais pessoas, no ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, principalmente por superiores hierárquicos, após, colegas ou mesmo por colegas e superiores hierárquicos e em menor proporção, entre outros, por inferiores hierárquicos e clientes, durante certo período de tempo e com certa frequência, os quais venham atingir a saúde do trabalhador, após o responsável ter sido comunicado a parar com eles e não ter parado.²²²

Hirigoyen relaciona a questão do assédio moral com o campo das relações de trabalho, “em especial, na seara da relação de emprego, em que tais condutas assumem tons mais dramáticos, pela dependência econômica do trabalhador subordinado (= empregado)” em relação a seu empregador.²²³

Nascimento ensina que:

Já o assédio moral (mobbing, bullying, harcèlement moral ou, ainda, manipulação perversa, terrorismo psicológico) caracteriza-se por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõem o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.²²⁴

Hirigoyen, psicoterapeuta, destaca que “assediar é submeter alguém, sem trégua, a pequenos ataques repetidos”, ou seja, “é claramente um ato que só adquire significado pela insistência”.²²⁵

Hirigoyen ainda trata o assédio moral como sendo:

Qualquer conduta abusiva que atente, por sua repetição, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando o seu emprego ou degradando o clima de trabalho, ela destaca que cada ataque do dano moral, tomado de maneira isolada, não é, por si só,

²²¹ JORGE NETO; CAVALCANTE, 2010. p. 753.

²²² ZANETTI, 2010. p.27.

²²³ HIRIGOYEN, Marie-France apud JORGE NETO; CAVALCANTE, 2010. p. 753.

²²⁴ NASCIMENTO, Sônia Mascaro apud JORGE NETO; CAVALCANTE, 2010. p. 753.

²²⁵ HIRIGOYEN, Marie-France apud LIMA; PEREIRA, 2009. p. 38.

verdadeiramente grave. Desse modo, é o ato em si, mas o efeito cumulativo dos microtraumatismos frequentes e repetidos que constitui a agressão.²²⁶

Atualmente, já está pacífica a discussão sobre a diferenciação entre “assédio e a ocorrência de estresse profissional, de gestões simplesmente injuriosas, de agressão pontual, de más condições de trabalho e das próprias imposições profissionais”.²²⁷

Hirigoyen define o estado de estresse como sendo:

A simples soma de sobrecargas e más condições de trabalho que sofre um trabalhador ou um grupo de trabalhadores, sem o direcionamento perverso intentado estrategicamente para ferir ou excluir alguém.²²⁸

Zanetti define o estresse como sendo:

o conjunto de perturbações biológicas e físicas provocadas por diversos fatores: excesso de pressão no trabalho, certos estilos de administração, a deficiência estrutural para o cumprimento de tarefas, condições ruins de trabalho, etc.²²⁹

Quando o empregado sofre de *stress*, o repouso tem a função reparadora, por exemplo, fazer uma viagem de lazer, irá diminuir o *stress*. Logo, “quando uma pessoa é vítima de assédio, o sentimento de culpa e a humilhação persistem por longo tempo”, mesmo levando em conta a alteração de personalidade de cada pessoa.²³⁰

Zanetti ilustra os principais pontos na distinção do *stress*:

Algumas condições de trabalho tornam-se cada vez mais duras: é necessário fazer melhor (tarefas para fazer com urgência, mudanças de estratégia), tudo isso gera *stress*, todavia, o objetivo consciente da administração pelo *stress* não é destruir os trabalhadores, mas pelo contrário, tornar-los mais competitivos. A finalidade é o crescimento da eficácia ou da rapidez na realização de uma tarefa. Se a gestão pelo *stress* provoca consequências devastadoras para a saúde, é por um deslize, uma má dosagem (mesmo se, por seminários de gestão do *stress*, tente-se mostrar aos gerentes, chefes, supervisores,... como melhor suportar a pressão!). No *stress*, contrariamente ao assédio moral, não existe intenção maldosa.²³¹

²²⁶ HIRIGOYEN, Marie-France apud LIMA; PEREIRA, 2009. p. 38-39.

²²⁷ LIMA; PEREIRA, 2009. p. 39.

²²⁸ HIRIGOYEN, Marie-France apud LIMA; PEREIRA, 2009. p. 39.

²²⁹ ZANETTI, 2010.p.41.

²³⁰ ZANETTI, 2010.p.41.

Lima e Pereira mencionam que “no assédio moral, geralmente, as condutas são sutis e veladas, enquanto nas ofensas coletivas e agressões isoladas, as condutas são notórias e ostensivas”.²³²

Lima e Pereira esclarecem que o cerne do assédio moral é:

A intenção sustentada pelo empregador de ridicularizar o trabalhador, expondo-o de maneira sutil, repetitiva e prolongada a situações humilhantes e constrangedoras, não necessariamente vexatórias diante de terceiros, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, situações estas provocadas com a finalidade de lhe subtrair a autoestima e diminuir seu prestígio profissional, na tentativa de aniquilá-lo e/ou levá-lo a desistir do emprego.²³³

O TRT da 14ª Região confirma a afirmação acima com o seguinte julgado:

ASSÉDIO MORAL. CARACTERIZAÇÃO E CONSEQUÊNCIAS. Comprovada a conduta do preposto do empregador, superior hierárquico do autor, de cunho rígido, ameaçador, humilhante, de repressão excessiva e sem justo motivo, ao longo de extenso período do pacto laboral, e sem que se prove qualquer excludente de ilicitude ou culpa pelos danos morais dele decorrentes. (TRT 14ª Região. RO 00063.2007.101.14.00-9. Juiz Hhikou Sadahiro. Publicado em 20 de jun de 2007).²³⁴

Para Jorge Neto e Cavalcante o assédio moral tem a finalidade de “excluir a pessoa do meio ambiente do trabalho”, ou seja, “as suas condutas assumem uma modalidade de discriminação negativa, a qual há de ser repudiada”.²³⁵

De tal modo que, quem “assedia tem o firme propósito de expor a sua vítima a uma série de situações de desigualdades (= discriminação negativa) em relação aos demais colegas de trabalho”, e conseqüentemente, ao próprio ambiente de trabalho.²³⁶

O assediador tem uma intenção quando pratica o assédio, ou seja, ele vai em busca de seus objetivos, podendo ser “o de simplesmente querer destruir psicologicamente outra pessoa, o que lhe poderá gerar danos à saúde e também pode ser o de fazer com que ela não trabalhe mais com ele”.²³⁷

²³¹ ZANETTI, 2010.p.41.

²³² LIMA; PEREIRA, 2009. p. 39.

²³³ LIMA; PEREIRA, 2009. p. 40.

²³⁴ LIMA; PEREIRA, 2009. p. 40.

²³⁵ JORGE NETO; CAVALCANTE, 2010. p. 754.

²³⁶ JORGE NETO; CAVALCANTE, 2010. p. 754.

²³⁷ ZANETTI, 2010. p.36.

Sendo assim, se não houver a presença desses objetivos, não se configura “o assédio moral, como bem se vê no julgado abaixo, que não responsabilizou o empregador porque este não tinha a intenção de perseguir o suposto assediado”:

Assédio moral. Descaracterização. Tratamento deselegante. Ofensa não pessoal. ...Se as atitudes do preposto não se dirigiam de forma específica à reclamante, **não tinham por finalidade impeli-la a deixar o emprego ou aceitar alteração prejudicial de seu contrato de trabalho**, não configurada a ofensa pessoal e nem se pode tomar tal conduta como revestida da gravidade necessária para a caracterização do assédio moral. TRT - 3ª Região. Recurso Ordinário. Processo nº 03595-2005-091-0300-3. Data de publicação do DJMG: 09/05/2006, p. 17. 6ª Turma. Relatora Convocada: Taísa Maria Macena de Lima.²³⁸ (grifo do autor)

É necessário que fique “provado que o assediado foi atingido em sua saúde, seja ela física e/ou mental, pois vários sintomas nascem do assédio”. Conforme afirma o julgado do TRT da 2ª Região:

TRT-PR-28-11-2006 ASSÉDIO MORAL X DANO MORAL. A prática de assédio moral no âmbito trabalhista **ocasiona graves lesões de ordem psíquica e-ou física** ao trabalhador, configurando inegável dano à sua moral. TRT-PR-02529-2005-562-09-00-9-ACO34151-2006-4ª. TURMA. Relator: LUIZ CELSO NAPP. Publicado no DJPR em 28-11-2006. Assédio moral. Indenização. Caracterização. O assédio moral pressupõe agressão continuada e grave, **a ponto de causar perturbação na esfera psíquica do trabalhador**. TRT - 2ª. Região. Recurso Ordinário. Data de julgamento: 06/02/2007. Relator: Eduardo de Azevedo Lima. Acórdão nº 20070074237. Processo nº 00030-2006-047-02-00-2. Ano: 2006. 11ª Turma. Data de publicação: 06/03/2007.²³⁹ (grifo do autor)

“Esta prova é importante porque têm pessoas que sofrem atos de assédio, mas não são atingidas, possuindo uma imunidade psicológica ao assédio”. Desse modo, “se a pessoa não foi contaminada, não existe prejuízo, e quando se fala em responsabilidade civil, não existe reparação sem prejuízo”.²⁴⁰

Melo diz que definindo a agressão do assédio moral, deve-se destacar:

as situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas, às quais é submetido o trabalhador, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, lembrando que tais agressões não são apenas manifestações verbais e escritas agressivas. Ele afirma que até algumas manifestações, como suspiros, olhares de desprezo e silêncio, usadas,

²³⁸ ZANETTI, 2010. p.36.

²³⁹ ZANETTI, 2010. p.36.

²⁴⁰ ZANETTI, 2010. p.37.

como resposta a indagações, podem ser caracterizadas como formas humilhantes de tratar o trabalhador. Da mesma maneira, o assédio pode se manifestar por atos e mandados que envolvam ordens inócuas, tarefas desprovidas de qualquer utilidade prática de produtividade impossível de serem alcançadas, enfim, formas ativas de desprestígio que podem ser utilizadas por empregados ou prepostos.²⁴¹

Dessa forma, fica demonstrado que o assédio tem que resultar “de uma ação prolongada de exposição constante, de reiterados ataques”, ou seja, “não configura assédio moral a situação vexatória esporádica ou ocasional”.²⁴²

O assediador, muitas vezes, tem como objetivo fazer com que a “vítima peça aposentadoria antecipada, uma licença para tratamento de saúde, uma remoção, ou mesmo uma transferência de setor”, e a demissão.²⁴³

Lima e Pereira expõem que no âmbito das relações laborais

essa violência assediadora está intimamente ligada a motivações econômicas. Ela pode garantir a manutenção de um emprego ou até um crescimento profissional maior. Como não se trata, a princípio, do assédio de uma questão passional, e sim de uma sortida estratégia, essa espécie de violência escolhe por suas vítimas, normalmente, os menos robustos e protegidos, e raramente atinge os superiormente estruturados.²⁴⁴

Molon defende que o atual contexto econômico é o maior propiciador do assédio moral, resultando da busca desenfreada pelo lucro sem precedentes na História, ou seja, “leis de mercado que geram competitividade exacerbada, busca incessante do aperfeiçoamento profissional e disciplina interna voltada para conseguir o máximo de produtividade com o mínimo” de despesa.²⁴⁵

No mesmo sentido, Silva diz que “a busca desenfreada pelo poder, sucesso e bens materiais, acabou por gerar uma sociedade de freios éticos, em que o semelhante é visto apenas como um objeto a ser alcançado”.²⁴⁶

Assim, não há como desvincular o assédio moral da forte política de cobrança de resultado, elemento que é propício a sua ocorrência, pois exige trabalhadores “polivalentes e extremamente adaptáveis a todas as exigências do

²⁴¹ MELO, Nehemias apud LIMA; PEREIRA, 2009. p. 41.

²⁴² LIMA; PEREIRA, 2009. p. 41.

²⁴³ LIMA; PEREIRA, 2009. p. 41.

²⁴⁴ LIMA; PEREIRA, 2009. p. 41.

²⁴⁵ MOLON, Rodrigo Cristiano apud LIMA; PEREIRA, 2009. p. 15.

²⁴⁶ SILVA, Cristiane Ribeiro apud LIMA; PEREIRA, 2009. p. 15.

mercado e as limitações da empresa, esperando-se deles constante criatividade e flexibilidade”.²⁴⁷

Nascimento cita e comenta a Diretiva 76/207/CEE da União Européia, que estabelece um dos critérios elencado em seu art. 2º, item 3, o seguinte:

‘O assédio moral e o assédio sexual, na acepção da presente diretiva são considerados discriminação em razão do sexo e são, portanto, proibidos’. Isso porque o próprio conceito do assédio moral dispõe que a finalidade maior de tais condutas é a exclusão da pessoa do ambiente de trabalho, de modo que se expõe a vítima a situações de desigualdade propositadamente e, o que é mais importante, sem motivo legítimo. Assim, também ocorre no assédio sexual, em que o assediador elege uma ‘vítima’ para constranger, tratando-a diferentemente dos demais. [...] poder-se-ia classificar o assédio como uma espécie do gênero ‘dano moral’, caracterizando esse como o resultado de uma conduta que viole os direitos da personalidade de um indivíduo. ...Muito embora seja defensável tal classificação, entendo que a mesma não reflete a natureza jurídica do assédio, mas sim o seu resultado, ou seja, a prática do assédio, moral ou sexual, resultará numa obrigação de reparar um dano moral causado por um ato discriminatório violador de um direito personalíssimo.²⁴⁸

Assim, Zanetti caracteriza o assédio moral sendo decorrente da “ação ou omissão de atos abusivos ou hostis (art. 186 a 188 do Código Civil), realizados de forma sistemática e repetitiva durante certa duração e frequência de forma consciente”.²⁴⁹

Zanetti esclarece que a caracterização do assédio “recai sobre critérios de repetição, frequência e duração de práticas hostis”. Sendo assim, “práticas hostis pontuais não levam necessariamente ao assédio, como por exemplo, um estado de cólera excepcional”.²⁵⁰

Dessa forma, “identificar o assédio não é fácil, pois ele é formado, muitas vezes, de pequenas atitudes que vão atacando regularmente o alvo e não de uma vontade brutal, instantânea e perceptível”, como por exemplo, “se vê numa tortura física”.²⁵¹

Contudo, precisa-se “saber que não existe assédio moral somente nas relações de trabalho e de emprego, como também fora dela, ou seja, no próprio ambiente familiar, entre marido e mulher, namoros, escola etc”.²⁵²

²⁴⁷ LIMA; PEREIRA, 2009. p. 15.

²⁴⁸ NASCIMENTO, Sônia Mascaro apud JORGE NETO; CAVALCANTE, 2010. p. 754-755.

²⁴⁹ ZANETTI, 2010. p. 27.

²⁵⁰ ZANETTI, 2010. p. 29.

²⁵¹ ZANETTI, 2010. p. 29-30.

²⁵² ZANETTI, 2010. p. 30.

A repetição pode ocorrer do mesmo ato ou da mesma omissão, ou então de atos e omissões diferenciados.²⁵³

Zanetti elucida que essas repetições

desestabilizam a vítima psicologicamente, e a levam mais facilmente a doenças, por isso, atrás de uma prática hostil pode haver outros atos que tenham sido praticados pelo assediador, como também, um ato pontual pode não representar uma situação de assédio, já que não haveria a repetição.²⁵⁴

É importante que a repetição não seja vista de forma isolada, pois, “pode haver a repetição de atos e não haver a frequência e duração, o que poderia a não levar ao assédio”.²⁵⁵

Contudo, o assédio moral precisa acontecer com uma certa frequência, como por exemplo, toda semana, todo dia, para que ele seja configurado, ou seja, não basta apenas um fato isolado.²⁵⁶

Todavia, Zanetti explica que “a duração média dos ataques tem que ser de 6 (seis meses), segundo estudo estatístico realizado por Heiz Leymann. Assim como na frequência, esta é a regra, havendo exceções”.²⁵⁷

Como já se sabe, toda regra tem uma exceção, assim aclara Zanetti que a “exceção dos seis meses ocorre diante de situações em que a violência da agressão seja tão grande que não haja a necessidade de uma longa duração para haver o sofrimento devidamente provado da vítima”, da mesma forma como ocorre com a frequência.²⁵⁸

Existe uma diferença entre assédio moral e dano moral, ou seja, o “ato sendo humilhante será considerado dano moral e não assédio, porque se trata de um ato e não de atos repetitivos, não existe frequência e nem duração!” Mas, se a mesma pessoa sofrer constantemente atos e após a primeira vez comunicar que não concorda com ele, “aí ficará caracterizado o assédio moral, quando somado as outras condições que caracterizam o assédio moral”.²⁵⁹

²⁵³ ZANETTI, 2010. p. 30.

²⁵⁴ ZANETTI, 2010. p. 30.

²⁵⁵ ZANETTI, 2010. p. 30.

²⁵⁶ ZANETTI, 2010. p. 31.

²⁵⁷ ZANETTI, 2010. p. 32.

²⁵⁸ ZANETTI, 2010. p. 32.

²⁵⁹ ZANETTI, 2010. p. 35.

Dessa forma, para se provar que o assédio moral está configurado, a vítima precisa apresentar problemas de saúde decorrentes dos atos, se não será um dano moral agravado.²⁶⁰

No julgado abaixo, também pode se notar essa distinção

Assédio moral ou sexual. Distinção. Os atos reputados como de violência psicológica, porquanto praticados de forma permanente no ambiente de trabalho, somente ensejam a hipótese de assédio sexual, quando os atos verbais e físicos praticados pelo assediador, com a finalidade de submetê-lo aos seus caprichos sexuais. Todavia, quando a resistência do autor às demandas sexuais do superior hierárquico desperta ressentimentos, que levam ao preposto da ré a perseguir a vítima, a hipótese então configurada é de assédio moral no trabalho. Ambas as formas de assédio, moral e sexual, dão direito à reparação do dano sofrido. TRT - 3ª Região. Recurso Ordinário. Processo nº 01087-2006-020-03-00-4. Data de publicação no DJMG: 26/05/2007, p. 33. 8ª Turma. Relator: Cleube de Freitas Pereira.²⁶¹

Por isso, que “normalmente o assédio moral visa a afastar o assediado do trabalho, pois existem exceções, como nesse caso, em que a intenção do assediador é perseguir seu alvo e não afastá-lo”.²⁶²

4.2 O ASSÉDIO MORAL E O MEIO AMBIENTE DE TRABALHO

Para que se caracterize o assédio nas relações de trabalho, o assediador deve agir nesse ambiente, durante sua jornada de trabalho e no exercício de suas funções, “pois se agir fora de suas funções não haverá a responsabilidade do empregador, já que esse não terá como fiscalizar a vida privada do trabalhador”.²⁶³

O assédio moral se caracteriza “por uma conduta reiterada, de violência psicológica, desestabilizando e prejudicando o equilíbrio psíquico e emocional do empregado”, decorrentes de atitudes como perseguições, indiferença ou discriminação, normalmente de forma disfarçada, deteriorando, assim, “o meio

²⁶⁰ ZANETTI, 2010. p. 35.

²⁶¹ ZANETTI, 2010. p. 51-52.

²⁶² ZANETTI, 2010. p. 52.

²⁶³ ZANETTI, 2010. p. 39.

ambiente de trabalho, podendo resultar em enfermidades graves como a depressão”.²⁶⁴

O julgado do TRT da 2ª Região retrata essa condição:

Indenização por dano moral. O assédio moral é a exposição do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas **durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções**. TRT DA 2ª. REGIÃO - Acórdão nº 20070426362 - Processo nº 00437-2006-314-02-00-3 - Ano 2006 - 12ª Turma. Data de publicação: 15/06/2007.²⁶⁵ (grifo do autor)

A Lei nº 6.938/81 que dispõe sobre a Política Nacional de Meio Ambiente estabelece em art. 3º, I, que o meio ambiente é “o conjunto de condições, leis, influências e interações de ordem (física, química e biológica), que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas”.²⁶⁶

Para Silva o meio ambiente é “a interação do conjunto de elementos naturais, artificiais e culturais que propiciam o desenvolvimento equilibrado da vida em todas as suas formas”.²⁶⁷

A Constituição Federal em seu art. 225, *caput*, prevê que

Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.²⁶⁸

Assim, o texto constitucional estabelece concepções fundamentais para o Direito Ambiental.

Lima e Pereira citam “algumas atitudes próprias do assédio moral no ambiente de trabalho”,

a recusa da comunicação direta, a desqualificação, o descrédito, o isolamento, a obrigatoriedade de ócio, o vexame, a indução ao erro, a mentira, o desprezo, o abuso de poder, a rivalidade, a atitude da empresa em simular métodos perversos.²⁶⁹

²⁶⁴ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Meio ambiente do trabalho: direito, segurança e medicina do trabalho**. 2 ed. rev. atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2009. p. 91.

²⁶⁵ ZANETTI, 2010. p.39.

²⁶⁶ JORGE NETO; CAVALCANTE, 2010. p. 754.

²⁶⁷ SILVA, José Afonso apud JORGE NETO; CAVALCANTE, 2010. p. 755.

²⁶⁸ JORGE NETO; CAVALCANTE, 2010. p. 755.

²⁶⁹ LIMA; PEREIRA, 2009. p. 41.

Jorge Neto e Cavalcante relatam que o assédio moral resulta de

uma série de comportamentos abusivos, traduzidos por gestos, palavras e atitudes, os quais, pela sua reiteração, expõem ou levam ao surgimento de lesões à integridade física ou psíquica do trabalhador, diante da notória degradação do ambiente de trabalho (= meio ambiente de trabalho). O assédio moral objetiva a exclusão do trabalhador do ambiente de trabalho.²⁷⁰

O assédio moral também “chamado de ‘terror psicológico no trabalho’, ou *mobbing*, pode acarretar danos emocionais e doenças de ordem física e psíquica”, ocasionando “alterações do sono, distúrbios alimentares, diminuição da libido, aumento da pressão arterial, desânimo, insegurança, pânico, depressão e, até mesmo, o suicídio”.²⁷¹

4.3 O ASSÉDIO MORAL E O ABUSO DO PODER DIRETIVO

Segundo Garcia, normalmente, no assédio moral o agressor é o empregador, ou seja, o superior hierárquico ou o preposto. Mas também pode acontecer de o agressor ser o colega de trabalho, “que ocupa a mesma hierarquia na empresa ou o grupo de empregados em posição hierárquica inferior”.²⁷²

Os Tribunais já vêm diferenciando “as imposições profissionais do assédio moral quando caracterizado” pelo abuso do poder diretivo, por exemplo, decisão do TRT da 14ª Região:

ASSÉDIO MORAL. DANO MORAL. ABUSO DO PODER DIRETIVO. Quando o empregador, valendo-se do seu poder diretivo, submete o empregado a tratamento humilhante e discriminatório, resta configurado o assédio moral, passível de indenização por dano moral. (TRT 14ª Região. RO 00696.2004.402.14.00-5. Juíza Maria Cesarineide de Souza Lima. Publicado em 1º de jul de 2005).²⁷³

No entanto, dentre os vários motivos que ensejam a ocorrência do assédio moral está o abuso do poder diretivo.

²⁷⁰ JORGE NETO; CAVALCANTE, 2010. p. 755..

²⁷¹ GARCIA, 2009. p 91.

²⁷² GARCIA, 2009. p 91.

²⁷³ LIMA; PEREIRA, 2009. p. 40.

Zanetti explica que se precisa comprovar “a vontade do assediador, que este esteja agindo com dolo para atingir uma ou mais pessoas. Neste sentido vemos os julgados abaixo”:

TRT - PR - 26-06-2007 ASSÉDIO MORAL. METAS DE PRODUTIVIDADE. COBRANÇAS. LIMITE DA RAZOABILIDADE NÃO EXCEDIDO. IMPROCEDÊNCIA.

... A prova oral trazida aos autos demonstra a existência de metas de produção, sem qualquer qualificativo que permita considerá-las exacerbadas, impossíveis ou inatingíveis, **ausentes, ainda, qualquer evidência de imposições diferenciadas à Autora ou de cobranças além dos limites da razoabilidade.**

TRT-PR-28-11-2006 ASSÉDIO MORAL X DANO MORAL. ...Não obstante a doutrina não conceituar o instituto, há certos elementos que contribuem para a sua configuração, dentre os quais se destacam: violação à imagem ou integridade do trabalhador; violação propositada (degradação deliberada) **em que haja a intenção de prejudicar a saúde psíquica do trabalhador**, TRT-PR-02529-2005-562-09-00-9ACO-34151-2006-4ª.

TURMA. Relator: LUIZ CELSO NAPP. Publicado no DJPR em 28-11-2006.

Ausência de propósito específico e de agressão grave e individualizada à dignidade da trabalhadora. Conduta que, embora reprovável, não serve, tecnicamente, à caracterização do assédio moral.

TRT - 2ª. Região. Recurso Ordinário. Data de julgamento: 06/02/2007.

Relator: Eduardo de Azevedo Lima. Acórdão nº 20070074237. Processo nº 00030-2006-047-02-00-2. Ano: 2006. 11ª Turma. Data de publicação: 06/03/2007.²⁷⁴ (grifos do autor)

No entanto, Zanetti esclarece que o assédio moral visa a atingir a “pessoa no seu meio profissional, conforme uma estratégia deliberada visando a colocar o alvo numa situação de submissão, de reduzir suas capacidades, de atingir sua personalidade ou de forçá-lo a pedir demissão”.²⁷⁵

Existe a necessidade da intenção, isso porque “pode acontecer que haja somente um mal entendido por falta de comunicação ou de educação mesmo”. Nesses casos, “os ‘assediadores’ podem reconhecer seus erros, mudar de comportamento e pedir desculpas. Se eles fazem isso não se pode falar de assédio”.²⁷⁶

Zanetti explica que pode ocorrer também de uma pessoa agir intencionalmente sem perceber que está atingindo a vítima psicologicamente, por isso, para ele “é necessária a comunicação, para que seja interrompido o ou os atos

²⁷⁴ ZANETTI, 2010. p.34.

²⁷⁵ ZANETTI, 2010. p.34.

²⁷⁶ ZANETTI, 2010. p.34.

hostis, pois, todo comportamento, qualquer que seja sua intenção, tem um limite e esse limite está na comunicação”.²⁷⁷

Zanetti cita que

Esta comunicação é imprescindível porque uma pessoa pode estar sendo atingida sem que o assediador saiba que a está prejudicando psicologicamente. Isto ocorre porque todas as pessoas não são iguais e o que para uma pode estar fazendo mal para outra não, em virtude da sensibilidade de cada uma, uns são mais fortes outros menos, para certo tipo de situação, o que é normal.²⁷⁸

“É normal que sejam exigidas metas dos trabalhadores, maiores produtividades etc., isso não quer dizer que a pessoa está sendo assediada”, o problema esta no excesso dessas cobranças.²⁷⁹

No assédio moral, “o que é visado é o indivíduo em si, numa vontade mais ou menos consciente de lhe denegrir”. Portanto, Zanetti esclarece que “não se refere à melhora da produtividade ou de otimizar os resultados, mas de se livrar de uma pessoa porque, de uma forma ou outra, ela ‘perturba’. Esta violência não é útil nem à organização nem ao bom andamento da empresa.”²⁸⁰

Nesse sentido, segue alguns julgados:

DANO MORAL. INDENIZAÇÃO. O Egrégio Tribunal Regional deu provimento ao recurso ordinário interposto pela reclamante para condenar o reclamado ao pagamento da indenização por danos morais, ao seguinte fundamento:

- Os fatos alegados pela reclamante, na petição inicial, como sendo ensejadores do dano moral dizem respeito ao excesso de atividades a que era submetida, o que a obrigava a uma carga horária extensa. Afirma que era cobrada exageradamente para que atingisse metas estabelecidas, sob pena de, em não atingindo tais metas, ser despedida. Alega que sofreu profundamente com a pressão que sofria, com a desvalorização do seu trabalho, o que culminou com uma situação de estresse que a obrigou a procurar tratamento psiquiátrico e usar medicamentos. Entende que foi vítima de assédio moral. A tese da defesa é a mesma ora trazida nas razões do recurso acima transcritas. O contexto probatório dos autos, bem analisado na sentença, demonstra que a reclamante sofreu assédio moral por parte do reclamado. Como referido na decisão do primeiro grau, o assédio moral acontece no ambiente de trabalho de forma muito sutil. São condutas reiteradas do reclamado, no sentido de desqualificar o trabalho do empregado através de atos que levam ao rebaixamento da auto estima desse, causando-lhe sofrimento psíquico. No caso, a prova demonstra que a reclamante sofria pressão para atingir metas no trabalho, o que lhe

²⁷⁷ ZANETTI, 2010. p.34.

²⁷⁸ ZANETTI, 2010. p.34.

²⁷⁹ ZANETTI, 2010. p.34.

²⁸⁰ ZANETTI, 2010. p.34.

acarretou o desenvolvimento de estresse, necessitando de tratamento médico, devidamente demonstrado nos autos. Não socorre o reclamado a alegação de que a exigência de produtividade seria normal, pois a prova é no sentido de que tal exigência se mostrou excessiva à reclamante, causando-lhe sofrimento psíquico. Diante disso, a sentença se mostra bem fundamentada no sentido de ter a reclamante sofrido assédio moral por parte do reclamado, não havendo reparos a serem realizados nesse sentido. Quanto ao valor da indenização, trinta (30) vezes o valor do salário básico da reclamante, à época da rescisão do contrato de trabalho, mostra-se razoável e também deve ser mantido. TRT - 2ª Região. Recurso Ordinário. Data de julgamento: 22/05/2007. Relatora: Ana Cristina Lobo Petinati. Acórdão nº 20070389220. Processo nº 00153-2004-261-02-00-4. Ano: 2005. Turma: 5ª. Data de publicação: 15/06/2007.²⁸¹

Portanto, fica confirmado que é comum a prática de assédio moral cometida pelo empregador que se utiliza em excesso dos poderes que lhe são atribuídos.

4.4 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL

A responsabilidade civil é o instituto que norteia o assédio moral, contudo, existe uma preocupação quanto à banalização do instituto, de tal modo que há um ponto importante para se caracterizar o assédio moral

Primeiramente, devemos ter em foco que o assédio moral não se caracteriza por eventuais ofensas ou atitudes levianas por parte do superior. Muito mais do que isto, o assédio moral somente estará presente quando a conduta ofensiva estiver revestida da continuidade e por tempo prologando, de forma que desponte como um verdadeiro *modus vivendi* do assediador em relação à vítima, caracterizando um processo específico de agressões psicológicas. Deve estar caracterizada a habitualidade da conduta ofensiva dirigida à vítima.²⁸²

Garcia não nos deixa esquecer que

o assédio moral afronta os princípios da dignidade da pessoa humana e da valorização social do trabalho (art. 1ª, III e IV, da CF/1988), o objetivo fundamental da promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, IV, da CF/1988), o direito de ninguém ser submetido à tortura nem a tratamento desumano ou degradante (art. 5º, III, da CF/1988) e o direito à

²⁸¹ ZANETTI, 2010. p.34.

²⁸² LIMA; PEREIRA, 2009. p. 38.

inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra, e da imagem das pessoas (art. 5º, X, da CF/1988).²⁸³

Segundo Garcia “dano é o prejuízo causado à pessoa, ou seja, a lesão a bem ou interesse jurídico, podendo ser de ordem material ou moral”, e complementa e conceitua o dano moral como:

a lesão a direitos extrapatrimoniais da pessoa, violando a honra, a dignidade, a intimidade, a imagem ou outros direitos da personalidade, ou mesmo direitos fundamentais que preservam a dignidade da pessoa humana.²⁸⁴

Jorge Neto e Cavalcante relatam que as consequências das pressões (= tensões) resultantes do assédio “repercutem na vida cotidiana do trabalhador”, que interferem na qualidade de vida, “gerando desajustes sociais e transtornos psicológicos. Há relatos de depressão, ansiedade e outras formas de manifestações (ou agravamento) de doenças psíquicas ou orgânicas.” Sendo que já existem relatos de casos de suicídios que decorrerem dessas situações.²⁸⁵

O assédio moral também pode ser visto como “uma atitude de ofensa ao patrimônio ideal (violação de um direito de personalidade) do trabalhador”, tendo como consequência “o equivalente a um dano moral”.²⁸⁶

Todavia, “não se pode dizer que o assédio moral seja um dano moral”, isso por que o “dano moral é a consequência do assédio moral”. Além disso, “o assédio moral também pode gerar danos materiais (= patrimoniais) à vítima”.²⁸⁷

O assédio moral pode ter como consequência a despedida indireta, conforme dispõe o art. 483, alínea *d*, “que prevê o não cumprimento das obrigações do contrato pelo empregador”, “e alínea *e*, da CLT, prevendo a prática, pelo empregador ou seus prepostos, contra o empregado ou pessoas de sua família, de ato lesivo e boa fama”.²⁸⁸

Se o assédio moral for praticado entre colegas de trabalho, ou seja, entre empregados ou subordinados, o assediador pode ter a resolução do seu contrato de trabalho por motivo de justa causa, de acordo com art. 482, alínea *j*, da CLT, “o qual

²⁸³ GARCIA, 2009. p.89.

²⁸⁴ GARCIA, 2009. p.89.

²⁸⁵ JORGE NETO; CAVALCANTE, 2010. p. 754.

²⁸⁶ JORGE NETO; CAVALCANTE, 2010. p. 754.

²⁸⁷ JORGE NETO; CAVALCANTE, 2010. p. 754.

²⁸⁸ GARCIA, 2009. p.92.

prevê o 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”.²⁸⁹

A psicóloga Barreto explica que o assédio moral

Gera grande tensão psicológica, angústia, medo, sentimento de culpa e autovigilância acentuada. Desarmoniza as emoções e provoca danos à saúde física e mental, constituindo-se em fator de risco à saúde nas organizações de trabalho.²⁹⁰

Portanto, o assédio moral provoca problemas de saúde, como depressão, melancolia, problemas no sistema nervoso, distúrbios do sono, fazendo com que os trabalhadores assediados dependam de tratamento médio.

Alkimin complementa dizendo que o assédio moral gera “sofrimento psíquico que se traduz em mal-estar no ambiente de trabalho e humilhação perante os colegas de trabalho, manifestando o sentimento e a emoção por ser ofendido”, como, “menosprezo, rebaixado, excluído, vexado, cujos sentimentos se apresentam como medo, angústia, inutilidade, desvalorização pessoal e profissional”, que acarretam em um “quadro de depressão com total perda da identidade e dos próprios valores, com risco de suicídio”.²⁹¹

Thome reitera dizendo que se a vítima de assédio moral ficar durante muito tempo exposta aos atos agressores, “poderá desenvolver estresse pós-traumático, podendo acarretar os seguintes sintomas: lembranças obsessivas, pesadelos, nervosismo, depressão, bem como casos de estados esquizofrênicos e paranóicos”.²⁹²

Assim, “a vítima de assédio moral acaba por ter que escolher entre a saúde de seu corpo e mente e o direito ao emprego, única fonte de sobrevivência”.²⁹³

Thome não nos deixa esquecer que é preciso levar em consideração que “as consequências do assédio moral na saúde diferem de vítima para vítima,

²⁸⁹ GARCIA, 2009. p.92.

²⁹⁰ BARRETO, Margarida apud ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. – 2 ed. (ano 2008), 1ª reimpr./ Curitiba: Juruá, 2009. p. 83.

²⁹¹ ALKIMIN, 2009. p. 83.

²⁹² THOME, Candy Florencio. **O assédio moral nas relações de emprego**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 92.

²⁹³ THOME, 2009. p. 92.

segundo sua capacidade de resistir à pressão e ao estresse, variando desde uma banal dor de barriga até o suicídio”.²⁹⁴

²⁹⁴ THOME, 2009. p. 92.

5 CONCLUSÃO

A presente monografia teve como objetivo mostrar que existe um limite muito sutil no poder diretivo e que o excesso desse poder pode caracterizar o assédio moral. Foi demonstrado que o poder diretivo do empregador se desdobra em: poder disciplinar, controlador e organizador. O poder diretivo foi aferido ao empregador para que ele consiga desempenhar as atividades e alcançar a finalidade de uma boa organização de trabalho na empresa.

Ficou evidenciado que os primeiros trabalhadores da história das relações de trabalho foram os escravos, que sofriam com as torturas, maus-tratos, humilhação, trabalho insalubre, jornada excessiva de trabalho; além disso, muitos eram abusados sexualmente e considerados como “coisa” naquela época. Isso significa que o assédio moral já existe há muitos anos e as evoluções das relações de trabalho demonstram que os trabalhadores vêm lutando para conseguir uma condição mais digna para trabalhar.

Os Tribunais estão tendo o cuidado, nos seus julgamentos, em delimitar a caracterização do assédio moral, para que o instituto do dano moral não seja banalizado. Assim, o assédio moral decorrente do abuso do poder diretivo, para ser configurado, precisa de vários atos frequentes de ação ou omissão contra uma pessoa que esteja em horário de trabalho e no ambiente trabalho.

Não resta dúvida de que o assediador tem o objetivo de atentar contra a dignidade psíquica do indivíduo, tendo como resultado o efeito da exclusão do ambiente de trabalho e do convívio social.

Partindo dessas considerações, podemos concluir que o assédio moral causa ao assediado uma série de problemas, tendo que ser tratado por especialistas, pois pode causar consequências irreversíveis. É preciso levar em consideração que cada indivíduo reage de forma diferente, ou seja, uns são mais resistentes do que outros. Assim, há casos de distúrbio do sono e outros até mesmo de suicídio.

Não se pode esquecer que o responsável pelo dano, seja ele moral ou patrimonial, terá que repará-lo junto ao assediado. Vale salientar que o empregador precisa ter cuidado e organização para utilizar de seus poderes sem desrespeitar a dignidade humana do trabalhador.

Verificou-se a importância de proteger o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana, ele determina que o Estado tem como uma de suas finalidades proporcionar as condições para que as pessoas se tornem dignas, ou seja, o Estado tem o dever de fiscalizar as empresas e verificar se elas estão proporcionando boas condições de trabalho aos seus trabalhadores.

Dessa forma, podemos verificar que as consequências do assédio moral levam o indivíduo assediado a sofrimento psíquico, acarretando problemas de saúde, os quais variam a gravidade de pessoa para pessoa. Portanto, o assédio pode, inclusive, levar à morte, ou a doenças com consequências psíquicas para o trabalhador, ocasionar problemas no âmbito social, familiar e profissional.

REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. – 2ª ed. (ano 2008), 1ª reimpr./ Curitiba: Juruá, 2009.

BONAVIDES, Paulo; ANDRADE, Paes de. **História constitucional do Brasil**. 3. ed. São Paulo: Paz e Terra, 1991.

BRASIL. Vademecum. Obra coletiva de autoria da Editora Saraiva com a colaboração de Antonio Luiz de Toledo Pinto, Márcia Cristina Vaz dos Santos Windt e Livia Céspedes. São Paulo: Saraiva, 2006.

_____. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm>. Acesso em: 15 set. 2010.

_____. **Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**: aprova a consolidação das Leis Trabalhistas. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/decreto-lei/del5452.htm>>. Acesso em: 20 out. 2010.

_____. Superior Tribunal Federal. Jurisprudências. Disponível em: <http://www.stf.gov.br/portal/cms/verTexto.asp?servico=jurisprudenciaSumula&pagina=sumula_701_800>. Acesso em: 09 set. 2010.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 4 ed. Niterói: Impetrus, 2010.

CUNHA, Maria Inês Moura S. A. da. **Direito do trabalho**. 4 ed. Ver. e atual. São Paulo: Saraiva, 2007.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 8 ed. São Paulo: LTr, 2009.

FERREIRA, Hádassa Dolores Banilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. Campinas/SP: Russell, 2004.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Meio ambiente do trabalho: direito, segurança e medicina do trabalho**. 2 ed. rev. atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2009.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK Elson. **Curso de direito do trabalho**. 20 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2007.

_____. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. atual. Rio de Janeiro: Forense, 2005.

_____. **Curso de direito do trabalho**, 12. ed. São Paulo: Saraiva, 1990.

HORCAIO, Ivan. **Direito do trabalho aplicado e processo do trabalho**. São Paulo: Primeira Impressão, 2008.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do trabalho**. 5 ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2010.

LIMA, Amarildo Carlos de; PEREIRA, Simone. **A aferição do assédio moral nas relações de trabalho**: desafios e possibilidades. São Paulo: LTr, 2009.

MARTINS, Nei Frederico Cano; MAUAD, Marcelo José Ladeira. **Lições de direito individual do trabalho**. 2 ed. São Paulo: Ltr, 2006.

MARTINS FILHO, Ives Granda da Silva. **Manual esquemático de direito e processo do trabalho**. 15 ed. rev. E atual. São Paulo: Saraiva, 2007.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 25 ed. São Paulo: Atlas, 2009.

_____. **Direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

_____. **Direito processual do trabalho**: doutrina e prática forense, modelos de petições, recursos, sentenças e outros. 25. ed. atual. São Paulo: Atlas, 2006.

MIRABETE, Julio Fabbrini. **Código penal interpretado**. São Paulo: Atlas, 1999.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 32. ed. São Paulo: LTr, 2006.

_____. **Curso de direito do trabalho**. 24 ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva: 2009.

_____. **Iniciação ao direito do trabalho.** São Paulo: Saraiva, 2007.

SALEM NETO, José. **Direito do trabalho.** 2 ed. Campinas, SP: Copola, 1999

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Limites ao poder disciplinar do empregador:** A tese do poder disciplinar. 2008. Tese – Revista Jurídica do Curso de Direito da Faculdade de Educação de São Luís, ano IV, dez. 2008. Disponível em: <<http://www.saoluis.br/revistajuridica/arquivos/Revista%202008/LIMITES%20AO%20PODER%20DISCIPLINAR%20DO%20EMPREGADOR.%20A%20tese%20do%20Poder%20Disciplinar%20Compartilhado..pdf>>. Acesso em: 02 out. 2010.

STADLER, Denise de Fátima. **Assédio mora: uma análise da teoria do abuso de direito aplicada ao poder do empregador.** São Paulo: LTr, 2008.

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. **Instituições de direito do trabalho.** 19ed. atual. São Paulo: 2000. v.1.

THEODORO, Eduardo Machado. **Assédio moral na relação de emprego:** responsabilidade civil do empregador por ato de seu preposto. 2008. 53 f. Monografia (Graduação em Direito) – Universidade do Sul de Santa Catarina, Tubarão, 2008. Disponível em: <http://portal2.unisul.br/content/navitacontent_/userFiles/File/pagina_dos_cursos/direito_tubarao/monografias_2008a/Eduardo_Machado_Theodoro.pdf>. Acesso em: 10 set 2010.

THOME, Candy Florencio. **O assédio moral nas relações de emprego.** 2 ed. São Paulo: LTr, 2009.

TROVÃO, Antônio de Jesus. **Uma breve análise acerca da sintaxe do Título III do Livro III, do Código Civil vigente:** Do dano. São Paulo, cod. 128, ed. 128, 30 mai 2005. Disponível em: <<http://www.boletimjuridico.com.br/doutrina/texto.asp?id=639>>. Acesso em: 03 nov. 2010.

ZANETTI, Robson. Assédio moral no trabalho. **Jornal Jurid.** Disponível em: <http://jornal.jurid.com.br/materias/doutrina-trabalhista/assedio-moral-no-trabalho3/idp/49727>>. Acesso em 20 out. 2010.

WEBER, Max apud Denise de Fátima. **Assédio mora:** uma análise da teoria do abuso de direito aplicada ao poder do empregador. São Paulo: LTr, 2008.