



UNISUL

UNIVERSIDADE DO SUL DE SANTA CATARINA

FABIANA COSTA

**SANÇÕES APLICADAS AO EMPREGADOR POR ABUSO DE PODER E ASSÉDIO
MORAL NA RELAÇÃO DE TRABALHO**

Tubarão

2020

FABIANA COSTA

**SANÇÕES APLICADAS AO EMPREGADOR POR ABUSO DE PODER E ASSÉDIO
MORAL NA RELAÇÃO DE TRABALHO**

Monografia apresentada ao Curso de Direito da Universidade do Sul de Santa Catarina como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Linha de pesquisa: Justiça e Sociedade.

Orientador: Prof. Fancisco Luiz Goulart Lanzendorf, Esp.

Tubarão

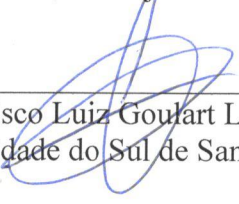
2020

FABIANA COSTA

**SANÇÕES APLICADAS AO EMPREGADOR POR ABUSO DE PODER E
ASSÉDIO MORAL NA RELAÇÃO DE TRABALHO**

Esta Monografia foi julgada adequada à obtenção do título de Bacharel em Direito e aprovada em sua forma final pelo Curso de Direito da Universidade do Sul de Santa Catarina.

Tubarão, 03 de julho de 2020.



Prof. Francisco Luiz Goulart Lazendorf, Esp.
Universidade do Sul de Santa Catarina

Prof. Alexandre Fernandes Souza Esp.
Universidade do Sul de Santa Catarina

Prof. Irau O. de Souza Neto Esp.
Universidade do Sul de Santa Catarina

Dedico este trabalho a Deus, pois sem ele não teria encontrado forças para que essa etapa da minha vida se realizasse e a minha família, pois nunca desistiram de mim e me acompanharam nessa jornada.

AGRADECIMENTOS

Quero agradecer a Deus em primeiro lugar, pois é D'Ele toda a força que vem para eu estar aqui hoje, concluindo mais uma etapa da minha vida e pronta para o próximo passo.

Agradeço à minha mãe Ana Maria, pois a ela, devo tudo o que sou e o que ainda estou construindo. Alicerce e grande exemplo de bravura, força e dedicação, sempre disposta a mostrar o que a vida tem de melhor a oferecer. Obrigada por me escolher como filha e nunca ter desistido de mim nos momentos mais difíceis que passamos.

Ao meu filho Fabiano, hoje com 06 anos de idade, somente palavras de ternura e carinho, pois me ensinou e continua a ensinar o quão longe podemos ir se tivermos um objetivo, se tivermos alguém por quem lutar e todos os dias me mostra quanta coisa ainda precisamos aprender, quanta precisamos abrir mão para realizar um sonho.

Meu irmão Carlos Eduardo, não por sua paciência, mas por estar sempre disposto a ajudar quando precisei. Nas minhas horas de estudo, por mais que difícil fosse para ele deixar de sair com os amigos, estava lá para me ajudar, cuidando do meu filho para que eu pudesse estudar.

As minhas amigas Júlia Nandi, que a faculdade me deu de presente e hoje trago ela no meu coração; a Jeiza, que Deus se encarregou de cruzar nossos caminhos novamente e nos mostrar que por mais tempo que possamos ficar longe de uma pessoa, quando a amizade é de verdade, nem o tempo consegue diminuir o carinho e companheirismo; a Kellen, que a vida me apresentou e mostrou que com a sua doçura podemos enfrentar os problemas com mais leveza. E juntas, são elas que me entendem e me acompanham nas fases difíceis da minha vida.

Ao meu orientador Prof. Francisco Lanzendorf, por ter aceito o convite para me orientar e dividir os seus conhecimentos, tornando possível o desenvolvimento deste trabalho de conclusão de curso. Sempre disposto a ajudar e esclarecer as dúvidas advindas do tema.

Enfim, cada um possui um papel importante, não permitindo que eu nunca desistisse, pois o cansaço e esgotamento chegam e inúmeras vezes nos vemos perdidos, sem saber para quem recorrer e então aparecem seres incríveis que dão força, coragem e muita fé para seguir em frente. E para todas essas pessoas os meus mais sinceros agradecimentos.

Muito obrigada!

“A justiça não consiste em ser neutro entre o certo e o errado, mas em descobrir o certo e sustentá-lo, onde quer que ele se encontre, contra o errado. ” (Theodore Roosevelt).

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo, com a evolução da história do Direito do Trabalho, apresentar além das sanções aplicadas ao causador do dano moral e abuso de poder, demonstrar quem pratica, de que forma é praticado e as consequências sofridas pela vítima do assédio moral e abuso de poder e o que pode ser aplicado nas organizações empresariais para que haja prevenção. O método de abordagem da pesquisa será de caráter qualitativo, pois analisará os conteúdos legais e doutrinários dos diferentes posicionamentos frente ao tema pesquisado. No tocante a utilização de entendimentos da aplicação de sanções, a pesquisa será bibliográfica a partir de um estudo buscando analisar o posicionamento dos doutrinadores e as alternativas que a legislação traz para solucionar o tema pesquisado. Os resultados obtidos pela pesquisa mostram que, mesmo com os esforços e lutas enfrentadas pelos trabalhadores para que seus direitos e garantias se tornassem leis e que fossem cumpridas na relação do contrato de trabalho, ainda enfrentam grandes dificuldades por estarem subordinados há uma relação de empregado onde, em sua grande maioria, somente os empregados cumprem o acordado e ainda assim sofrem represálias por parte de seus empregadores, superiores hierárquicos e pelos próprios colegas de trabalho. Mesmo tendo amparo legal na Constituição Federal, Consolidação das Leis do Trabalho e em alguns casos no próprio Código Civil para que busque de alguma forma uma sanção para o causador do assédio moral/abuso de poder, o empregador não se intimida e comete ou permite a prática do assédio moral e abuso de poder. Conclui-se, portanto, que uma política de prevenção deve ser aplicada de maneira eficaz e com mais frequência dentro das organizações empresariais, mostrando ao empregado uma segurança maior e ao empregador, uma forma de fazê-lo cumprir o contrato de trabalho, fornecendo um ambiente de trabalho sadio e com menos taxa de problemáticas que a prática desse abuso possa causar entre superiores hierárquicos e empregados.

Palavras-chave: Assédio Moral. Abuso de Poder. Sanções Aplicadas.

ABSTRACT

The present work aims, with the evolution of the Labor Law history, to present, in addition to the sanctions applied to the cause of moral damage and abuse of power, to demonstrate who practices, how it is practiced and the consequences suffered by the victim of moral harassment and abuse of power and what can be applied in business organizations for prevention. The research approach method will be of a qualitative character, as it will analyze the legal and doctrinal contents of the different positions regarding the researched theme. Regarding the use of understandings of the application of sanctions, the research will be bibliographic based on a study seeking to analyze the position of the doctrines and the alternatives that the legislation brings to solve the researched theme. The results obtained by the research show that, even with the efforts and struggles faced by workers so that their rights and guarantees become laws and that they are fulfilled in the employment contract, they still face great difficulties because they are bribed there is an employee relationship where, the vast majority, only employees comply with the agreement and still suffer reprisals from their employers, superiors and their co-workers. Even with legal support in the Federal Constitution, Consolidation of Labor Laws and in some cases in the Civil Code itself to seek in some way a sanction for the cause of moral harassment / abuse of power, the employer is not intimidated and commits or allows practice of moral harassment and abuse of power. It is concluded, therefore, that a prevention policy must be applied effectively and more frequently within business organizations, showing the employee greater security and the employer, a way of enforcing the employment contract, providing an environment of healthy work and with a lower rate of problems than the practice of this abuse can cause among superiors and employees.

Keywords: Moral Harassment. Power abuse. Sanctions Applied.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	10
1.1 DESCRIÇÃO DA SITUAÇÃO PROBLEMA	10
1.2 FORMULAÇÃO DO PROBLEMA	12
1.3 HIPÓTESE.....	12
1.4 DEFINIÇÃO DOS CONCEITOS OPERACIONAIS	12
1.5 JUSTIFICATIVA	13
1.6 OBJETIVOS	14
1.6.1 Geral	14
1.6.2 Específico.....	14
1.7 DELINEAMENTO DA PESQUISA	14
1.8 DESENVOLVIMENTO DO TRABALHO: ESTRUTURA DOS CAPÍTULOS.....	16
2 DIREITO DO TRABALHO	17
2.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO	17
3 PRINCÍPIOS.....	21
3.1 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO	21
3.1.1 Princípio da Proteção.....	21
3.1.2 Princípio da Primazia da Realidade	22
3.1.3 Princípio da Irrenunciabilidade.....	22
3.1.4 Princípio da Continuidade da Relação de Emprego	22
3.1.5 Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva	23
3.1.6 Princípio da Intangibilidade Salarial	23
3.2 SUJEITOS DA RELAÇÃO DE TRABALHO	25
3.2.1 EMPREGADO	25
3.2.2 EMPREGADOR.....	25
3.2.2.1 EMPREGADOR POR EQUIPARAÇÃO	26
3.3 REQUISITOS DA RELAÇÃO DE TRABALHO	26
3.3.1 Pessoaalidade	26
3.3.2 Habitualidade	27
3.3.3 Onerosidade	27
3.3.4 Subordinação	27
3.3.4.1 Hierárquica	27
3.3.4.2 Técnica	28

3.3.4.3 Econômica	28
4 AMBIENTE DE TRABALHO E ASSÉDIO MORAL.....	29
4.1 DO ASSÉDIO MORAL	29
4.1.1 Conceito.....	29
4.2 ESPÉCIES DE ASSÉDIO MORAL	30
4.2.1 Assédio moral horizontal	30
4.2.2 Assédio moral misto	31
4.2.3 Assédio moral vertical ascendente	31
4.2.4 Assédio moral vertical descendente	32
4.3 DO ABUSO DE PODER.....	33
4.3.1 Conceito.....	33
4.3.1.1 Poder de Organização	34
4.3.1.2 Poder de Controle ou Fiscalizatório.....	34
4.3.1.3 Poder Disciplinar	34
4.3.1.4 Características	35
5 SANÇÕES APLICADAS AO EMPREGADOR POR ABUSO DE PODER E ASSÉDIO MORAL NA RELAÇÃO DE EMPREGO	37
5.1 DO DANO	37
5.1.1 Do Dano Moral	39
5.1.1.1 Conceito	39
5.1.2 Dano Moral - Indenização	39
5.1.2.1 Proposta de Prevenção	43
6 CONCLUSÃO.....	45
REFERÊNCIAS	47

1 INTRODUÇÃO

1.1 DESCRIÇÃO DA SITUAÇÃO PROBLEMA

A presente pesquisa busca salientar a importância da identificação dos problemas enfrentados por empregados em seus ambientes de trabalho perante seus empregadores. Uma vez que, por estarem subordinados pela relação de emprego, muitas vezes se veem “obrigados/pressionados” a exercerem qualquer atividade e até mesmo abrirem mão de seus direitos como empregados para assegurar seus empregos.

O abuso de poder está relacionado diretamente com o empregador ou outra pessoa que tenha, um cargo ou função superior à de outra, figura de chefia ou autoridade superior hierarquicamente no ambiente de trabalho que supervisiona e coordena as atividades desenvolvidas por empregados, conseqüentemente com cargos e funções inferiores.

Ha ainda que se falar na diferença entre abuso de poder e assédio moral, pois ambos podem fazer parte do mesmo ambiente de trabalho, porém de difícil percepção. Uma vez que são praticados por alguém, via de regra, hierarquicamente superior.

O empregado deve observar atentamente as práticas que caracterizam o assédio moral e abuso de poder, pois observando conseguirá identificar a frequência dessas práticas, os danos que elas estão causando.

O ambiente de trabalho deve ser saudável a ponto de que o empregado possa exercer suas atividades sem que fique se preocupando em sofrer assédio moral ou abuso de poder.

Quando a situação problema é identificada pelo empregado, inúmeras vezes, se vendo com necessidade de garantir o seu emprego, acaba cedendo ao abuso de poder e não busca seus direitos legais ou alternativos.

Identificando o empregado, que é vítima de abuso de poder ou de assédio moral, identifica-se também a pessoa que está causando essa situação que poderá ser feita de maneira horizontal ou vertical.

A pesquisa busca além de identificar as sanções que podem ser aplicadas ao empregador, uma solução, que não seja somente pela via judicial e, havendo, que não coloque o empregado com riscos de perder o seu emprego, ainda que esteja exercendo um direito seu.

A pesquisa deve ainda abordar os entendimentos que os doutrinadores e a jurisprudência têm em relação as sanções aplicadas, até onde se estende a responsabilidade de cada figura, a extensão do dano causado, a valoração a ser ressarcida ao empregado.

A relação de trabalho é regida pela Consolidação das Leis do Trabalho, porém com o aprofundamento da pesquisa, busca-se analisar a aplicação das sanções ao causador desses danos por outras legislações, que podem ser mais rígidas e assim fazendo com que o empregador não volte a praticar esse tipo de ação com seus empregados.

Importante ressaltar que assédio moral e abuso de poder são distintos em seus conceitos, conforme ressalta Bobroff e Martins (2013), “para que uma ação seja considerada assédio moral, a intenção do assediador, a duração e frequência com que os episódios ocorrem precisam ser investigadas. É um tipo de violência que envolve princípios éticos individuais e coletivos [...]”.

Todavia o abuso de poder se caracteriza de uma maneira diferente, identificando de imediato quem é o causador desse problema, que na visão de Pinto (2003), o empregador possui determinados poderes que o possibilitam de exercê-los, quais são: poder de criação ou organização, poder de direção ou diretivo e o poder disciplinar.

Ao exercer esses direitos como empregador, ficam os empregados, subordinados as ordens e poder de direção deste, já que um dos requisitos para caracterizar o empregado seja a subordinação.

Contudo, o empregador, ao exercer os poderes que o caracteriza como tal, pode ultrapassar ou exagerar ao determinar alguma ordem ou exercer poder disciplinar, onde temos caracterizado esse abuso de poder.

Portanto, com o poder (diretivo, disciplinar) que o empregador possui, sendo ele o superior hierárquico nessa relação de trabalho, o assédio moral poderá ocorrer em sentidos diferentes, não emanando apenas do empregador, mas também de outras pessoas sujeitas a mesma relação de trabalho.

Diante o exposto, o presente estudo busca analisar além da participação direta do empregador no abuso de poder, a participação deste também na prática do assédio moral em via vertical, quem pratica na forma horizontal e quais sanções podem ser aplicadas ao empregador, sendo que é dele o poder de organizar e fornecer ao empregador um ambiente de trabalho saudável.

1.2 FORMULAÇÃO DO PROBLEMA

É possível que o sujeito causador do assédio moral e abuso de poder sofra sanções legais e sociais, caso o dano sofrido seja passível de reparações alternativas?

1.3 HIPÓTESE

É possível o sujeito causador do assédio moral e abuso de poder sofrer as sanções legais, e como o direito não é uma ciência exata, ainda se encontra um empenho maior quando se tem que provar um dano abstrato, no qual não se pode tocar.

1.4 DEFINIÇÃO DOS CONCEITOS OPERACIONAIS

Sanções aplicadas ao empregador causador do abuso de poder e assédio moral nas relações de trabalho: Em uma relação de trabalho existem parâmetros que devem ser cumpridos por empregado e empregador, porém ambos possuem direitos e deveres. O empregado, de exercer sua atividade com eficiência e respeitando as normas do ambiente de trabalho e o empregador, de exercer o seu papel de chefia, coordenando e orientando nas atividades laborais de seus empregados. Contudo, esse papel de chefia, não deve ser exercido de maneira abusiva colocando o empregado, diversas vezes, em situações que lhe causem desconforto.

Quando falamos em relação de trabalho, temos que ter uma visão de um ambiente tranquilo e saudável a ponto de exercer nossas atividades sem que possamos nos preocupar com os privilégios dos cargos de chefia, no qual desencadeia o abuso de poder e o assédio moral. O empregador tem o dever de proporcionar esse ambiente exercendo o seu papel de maneira que respeite os direitos do empregado.

1.5 JUSTIFICATIVA

A escolha do referido tema teve por incentivo o interesse em poder diferenciar assédio moral e abuso de poder enfrentados por pessoas subordinadas a seus superiores hierárquicos nas relações de trabalho.

Busca-se um entendimento aprofundado em poder distinguir o que é assédio moral e o que é abuso de poder quando sofridos por pessoas, que por insegurança de perderem seus empregos, acabam cedendo as ordens de todos os preceitos.

Encontrando as principais diferenças entre um e outro, pretende-se também, identificar quais sanções podem ser aplicadas as pessoas que se beneficiam de seu grau hierárquico para obter quaisquer vantagens ou ordens/pedidos atendidos.

Com a realização da pesquisa, busca-se demonstrar todas as soluções legais ou alternativas (caso sofra algum dano psicológico) para que vítima do abuso de poder e assédio moral possa buscar a melhor solução, sendo no poder judiciário ou não, visando o bem-estar das pessoas que sofrem esse tipo de violência.

Importante ressaltar que existe uma lei vigente em nosso país, no qual visa a regulamentação, mesmo que seja no âmbito da administração pública, do assédio moral, criada em 23 de agosto de 2002 de nº 3.921 e que traz o seguinte texto em seu artigo 2º:

Art.2º. Considera-se assédio moral no trabalho, para os fins do que trata a presente lei, a exposição do funcionário, servidor ou empregado a situação humilhante ou constrangedora, ou qualquer ação, ou palavra gesto, praticada de modo repetitivo e prolongado, durante o expediente do órgão ou entidade, e, por agente, delegado, chefe ou superior hierárquico ou qualquer representante que, no exercício de suas funções, abusando da autoridade que lhe conferida, tenha por objetivo ou efeito atingir a autoestima e a autodeterminação do subordinado, com danos ao ambiente de trabalho, aos serviços prestados ao público e ao próprio usuário, bem como, obstaculizar a evolução da carreira ou a estabilidade funcional do servidor constrangido. (BRASIL, 2002).

Por mais que esta lei visa somente regulamentar a administração pública, em diversas leituras observa-se que a prática dessa atividade, que traz prejuízos àquele que sofre o assédio moral, é muito comum acontecer em empresas privadas de diversas formas, causando danos a vítima.

Neste norte, salienta-se a importância de ajudar os empregados a identificarem o abuso de poder e assédio moral no seu ambiente de trabalho, principalmente quando o empregador participa de maneira direta e ativa nesta atividade e descobrir maneiras de prevenção e sanções a serem aplicadas ao empregador.

1.6 OBJETIVOS

1.6.1 Geral

Diferenciar assédio moral e abuso de poder e demonstrar sanções aplicadas ao empregador nas relações de trabalho.

1.6.2 Específico

Identificar o assédio moral nas relações de trabalho.

Identificar as sanções e consequências aplicadas ao sujeito causador dos danos.

Identificar o abuso de poder nas relações de trabalho.

Identificar os sujeitos envolvidos na relação abuso e assédio nas relações de trabalho.

Identificar os princípios que regem o Direito do Trabalho.

1.7 DELINEAMENTO DA PESQUISA

Esta seção consiste na especificação dos tipos de método e pesquisa cabíveis ao objeto em estudo, no caso: Sanções aplicadas ao empregador por abuso de poder e assédio moral na relação de trabalho.

Quanto a natureza da pesquisa: A presente pesquisa será **bibliográfica**, de **natureza** exploratória, visando identificar com o tema pesquisado, quais sanções são aplicadas e qual o posicionamento dos doutrinadores frente ao abuso de poder e assédio moral na relação de trabalho. A **pesquisa bibliográfica**, segundo Carvalho (2006, p. 100), “é a atividade de localização e consulta de fontes diversas de informações escritas para coletar dados gerais ou específicos a respeito de determinado tema, ou seja, é a pesquisa elaborada

sob determinado assunto em várias fontes, podendo assim confrontar, relacionar e enriquecer nossas proposições. A **pesquisa exploratória**, tem por objetivo proporcionar maior familiaridade com o objeto de estudo, conhecer as diferentes formas de interpretação, descrevê-las, conhecer as teorias jurídicas e apontamento das características essenciais das variáveis a serem pesquisadas. **Quanto à abordagem**, a pesquisa será de caráter qualitativo, pois analisará os conteúdos legais, doutrinários dos diferentes posicionamentos frente ao tema pesquisado. Desse modo, um dos objetivos da pesquisa qualitativa é conhecer as percepções dos indivíduos pesquisados da situação-problema, objeto da investigação. No tocante a utilização de entendimentos da aplicação de sanções, a pesquisa será **bibliográfica** a partir de um estudo buscando analisar o posicionamento dos doutrinadores e as alternativas que a legislação traz para solucionar o tema pesquisado.

Instrumentos e procedimentos utilizados para a coleta de dados: O critério para utilização na pesquisa será a consulta de doutrinas especializadas na área, selecionadas por abordar entendimentos sobre a temática de assédio moral e abuso de poder nas relações de trabalho e as consequências que o causador poderá sofrer por não respeitar os limites destas relações entre empregado e empregador, o caminho que o empregado poderá adotar para que seus direitos sejam respeitados e a busca de uma solução alternativa à judicial, fornecendo sustentação plausível para resolver os objetivos da presente pesquisa. O processo da pesquisa bibliográfica tem como técnica a documentação doutrinária, passando por diversos momentos, ou seja, etapas a serem concluídas que inicialmente se dá pela **leitura exploratória** a fim de identificar o material a ser pesquisado, a **leitura seletiva** que seleciona o material a ser utilizado na pesquisa, **leitura analítica** que busca a compreensão do conteúdo lido e, por fim, a **leitura interpretativa**, que orienta o pesquisador a se posicionar de forma favorável ou crítica acerca do assunto. Na pesquisa bibliográfica serão utilizadas doutrinas, legislação e jurisprudências tendo como parâmetro o entendimento do tema até o momento da aplicação das sanções.

Procedimentos utilizados para a análise de dados: A problemática da pesquisa orientar-se-á pelos entendimentos doutrinários e jurisprudenciais e terá como referência as seguintes categorias de análise: responsabilidade do empregador que faz uso da prática de assédio moral e abuso de poder, a proteção ao empregado que sofre essa prática, dever de reparar o dano causado, soluções alternativas a judicial que possam solucionar a prática abusiva do empregador.

1.8 DESENVOLVIMENTO DO TRABALHO: ESTRUTURA DOS CAPÍTULOS

O presente trabalho teve por finalidade analisar a evolução histórica do direito do trabalho, mostrando a árdua luta do empregado para que seus direitos fossem reconhecidos e aplicados em uma relação de emprego, mas que, mesmo com seus direitos e garantias consolidados, acabam sofrendo algum tipo de represália por parte do empregador.

O primeiro capítulo refere-se a introdução, trazendo informações de como foram coletados os dados da presente pesquisa quanto ao tipo de abordagem, delineamento da pesquisa e os seus objetivos.

O segundo capítulo mostra a luta do empregado, pelos seus direitos e garantias, teve um início difícil, mostrando sua evolução conforme acontecimentos marcantes aconteciam, onde de escravos, tratados como mercadorias por seus senhores, passavam a conquistar algum benefício. Com a conquista gradativa de seus direitos e deveres, já consolidados, surgiram também, o que se chama de princípio, que auxiliam os operadores do direito na aplicação da lei sem que leve ao hipossuficiente, prejuízo maior na relação de emprego.

Para o terceiro capítulo, identifica-se, na relação de emprego, quem são os sujeitos que operam nesta esfera, os direitos e deveres que cada um deve exercer, como também, os requisitos que necessitam ser preenchidos para que se obtenha um contrato de trabalho.

O quarto capítulo trata do ambiente em que o empregado labora e os possíveis problemas que podem ser enfrentados diariamente por ele, como o assédio moral e o abuso de poder, a diferenciação e classificação destes, quem pode cometer cada uma dessas ofensas.

Já o quinto capítulo traz as sanções que podem sofrer o empregador ou causador do assédio moral e abuso de poder na relação de trabalho e uma política preventiva que possa ser aplicada dentro das organizações empresariais evitando a prática do assédio moral e abuso de poder.

Por fim, o sexto capítulo traz a conclusão, demonstrando a carência que o empregado ainda encontra na relação de trabalho mesmo tendo seus direitos e garantias consolidados.

2 DIREITO DO TRABALHO

2.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO

Em uma análise, na história do homem, observa-se que o trabalho faz parte de sua vida desde a antiguidade. Os primórdios viam a necessidade de satisfazerem-se, saciar sua fome, ter um abrigo, se defender e isso tudo com trabalho.

Por isso, destaca-se que o trabalho é tão antigo quanto o homem, este se utilizava como ferramenta para a sua subsistência, as próprias mãos, já que ferramentas para exercer qualquer trabalho, em épocas de antiguidade, não existiam.

Para conseguir seus direitos garantidos, que hoje faz parte da Constituição Federativa do Brasil, o homem passou por diversas fases na evolução histórica do Direito do Trabalho, iniciando como escravo, sem qualquer remuneração, lutando apenas pelo pedaço de terra para sua sobrevivência até chegar nos dias de hoje, em que seus direitos e deveres como trabalhador estão assegurados tanto na Constituição, promulgada em 05 de outubro de 1988 como na Consolidação das Leis do Trabalho, que teve sua reforma em 2015 (CASTRO, 2013).

A conquista pelos direitos e garantias contidos na legislação brasileira não foi uma tarefa fácil, para isso acontecer períodos marcantes ocorreram na história até que pudessem, hoje, gozar da vitória de ter uma lei que esteja a favor da classe de trabalhadores.

O direito do trabalho é um direito social, ele surge e se expande de forma que possa gerar mais conforto e estabilidade aos trabalhadores visando melhorias e tornando o ambiente de trabalho confortável e agradável para exercer suas funções.

O início da busca pelos direitos e garantias deu-se quando a convivência em grupos se viu necessária, pois buscavam sua sobrevivência, poder e domínio com as próprias mãos.

Segundo Costa (2010), com o surgimento dessas disputas pelo poder e domínio, os mais fracos tornar-se-iam prisioneiros, nascendo assim, a escravidão, uma forma de trabalho, onde era caracterizada pela submissão destes aos seus senhores sem qualquer remuneração nem tampouco jornada de trabalho definida.

Essa condição de escravo e seus senhores era mais parecida com proprietário e mercadoria, não havendo qualquer possibilidade em se falar de direitos e garantias.

Em outro momento da evolução histórica do Direito do Trabalho, na época feudal, os trabalhadores continuavam na forma de escravos, mas tinham proteção política e militar oferecida pelos seus senhores (CASTRO, 2013).

Já no final da idade média, os trabalhadores, que nesta fase eram artesãos, trabalhavam por conta, passaram a ser vistos como pessoa trabalhadora, tinham direitos, porém muito limitados e diversas vezes ultrapassavam 18 horas diárias de trabalho. Mulheres e crianças eram explorados e colocados, diversas vezes, em condições de trabalho perigosos e insalubres (CASTRO, 2013).

Havia também os aprendizes que trabalhavam nas oficinas de artesanato, que dificilmente alcançavam a condição de mestre, estes deviam obediência ao seu mestre e quando chegavam ao final do aprendizado ficavam ainda, vinculados ao trabalho e há quem ensinava a função de artesão. Eram submetidos a uma prova e para haver a desvinculação do mestre teriam que ser aprovados, caso que dificilmente ocorria, pois muitos não tinham condições de fazê-las (COSTA, 2010).

A partir daí, surgiu as “*compagnonnagem*”, identificada como formador do movimento sindical atual. Gerando um impasse e causando o enfraquecimento das corporações de ofício que, tinham por objetivo proibir qualquer agrupamento, coalizão ou reunião pacífica (CASTRO, 2013).

A extinção destas corporações de ofício, ganharam força com a Revolução Francesa e assim se inicia o liberalismo, onde o Estado não tem uma atuação de grandes proporções nas relações econômicas.

Tem-se o crescimento das cidades onde o comércio e utilização de máquinas a vapor, tear e de tecer tem um aumento significativo sendo a alavanca para a industrialização, gerando a expansão das empresas e a forma de produção se dá cada vez mais rápidas (CASTRO, 2013).

Com esta aparente evolução os níveis de desemprego aumentaram e consequentemente a insatisfação dos trabalhadores ganhou força já que estes estavam sendo substituídos por máquinas (CASTRO, 2013)

Como define Castro (2013), com a industrialização, aumento do uso de máquinas os direitos e garantias dos trabalhadores não eram regulamentados, uma vez que o Estado não interferia quase nunca na economia.

Com o descontentamento destes e as precárias condições de trabalho, para àqueles que não tinham sido substituídos, o desemprego de uma grande maioria substituída por máquinas, começaram a se reunir para buscar melhores condições de empregos e lutar pelos

abusos cometidos por seus patrões e ter assim regulamentados seus direitos e garantias (CASTRO, 2013).

É nesse momento que surge o Direito do Trabalho, como resultado das razões política e econômica da Revolução Francesa e Revolução Industrial, contando com quatro fases para sua evolução (CASTRO, 2013).

Segundo Teixeira (2016), na primeira fase, tida como Manifestações Incipientes ou Esparsas, as mudanças na organização de trabalho não foram tão significativas, pois colocavam os trabalhadores expostos a jornadas de trabalho excessivamente exaustivas, a perigos e doenças relacionadas ao emprego.

Houve, conseqüentemente o aumento da capacidade de produção e assim uma maior aglomeração dos operários dentro das fábricas, possibilitando as primeiras revoltas contra as condições de trabalho a que eram submetidos.

Destaca-se nessa fase a Lei de Peel's de 1802, que tinha como objetivo proteger as crianças operárias, limitando a jornada de trabalho a 12h diárias, determinando ainda medidas a serem adotadas por parte dos empregadores quanto a higiene do local de trabalho e dos dormitórios e educação dos menores (TEIXEIRA, 2016).

Porém esta lei tornou-se ineficaz, até que em 1819 uma outra lei no sentido o mesmo sentido foi aprovada conseguindo limitar o trabalho dos menores apenas após os 09 anos de idade e os menores de 16 (dezesesseis) anos limitados a carga horária de 12 horas diárias (TEIXEIRA, 2016).

Essas leis trabalhistas não formavam um sistema, eram apenas normas esparsas que visavam conter excessos praticados pelos empregadores contra crianças e mulheres operárias.

Destaca Teixeira (2016) que, nos anos seguintes dessa primeira fase, ainda surgiram normas no sentido de humanizar as atividades na Inglaterra, França e Alemanha.

A segunda fase, tem o que se chama de Sistematização e Consolidação do Direito do Trabalho, que cita também da Revolução Francesa, que contribuiu para a evolução da preocupação com os trabalhadores e, por fim, o Manifesto Comunista de Marx e Engels oferecendo aos trabalhadores alternativas contra o sistema e condições de trabalho existentes a época (TEIXEIRA, 2016).

Começam a surgir de forma legal os movimentos sindicais buscando melhores condições para os trabalhadores e o início, de forma lenta, da intervenção do Estado na organização do trabalho e a Igreja, que partia da opinião de que o Estado e a burguesia deveriam ser mais compreensivos com a situação dos trabalhadores (TEIXEIRA, 2016).

Com a terceira fase, Institucionalização do Direito do Trabalho, entre os anos de 1919-1980, destaca-se o fim da Segunda Grande Guerra. Neste sentido, houve a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), criada como parte Tratado de Versalhes, tendo a convicção de que a paz universal e permanente deve ser baseada tão somente na justiça social (TEIXEIRA, 2016).

Neste ensejo, inicia-se a constitucionalização do direito do Trabalho, sendo o México o primeiro país a abordar a matéria em sua carta Magna em 1917. Sendo acompanhado por diversos países, entre eles o Brasil, onde o Direito do Trabalho tornou-se constitucional em 1934 e permanece até os dias de hoje.

E assim, o Direito do Trabalho começou a ser um ramo jurídico estruturado e assimilado, incorporando-se à ordem jurídica do país, possuindo direitos, garantias e deveres dos trabalhadores.

Em 1945, na Europa, uma política de estado de bem-estar, institucionalizou o Direito do Trabalho e ganhou ainda mais força, assim houve a incorporação do Direito do Trabalho nas constituições junto com os seus princípios, além de toda uma estrutura de valorização do trabalho e do ser humano empregado (TEIXEIRA, 2016).

Teixeira (2016), destaca outra característica importante, com a terceira fase, que é a expansão da legislação do trabalho autônomo. Desta forma, não somente o Estado regula as matérias trabalhistas, como também as próprias partes envolvidas podem negociar certos aspectos do Direito do Trabalho por meio de convenções e acordos coletivos.

Temos a quarta fase, Crise e Transição do Direito do Trabalho, iniciada em 1980, que começou no pós- crise do petróleo e que sofre alterações até as datas de hoje (TEIXEIRA, 2016).

A era digital com suas evoluções ao longo das últimas décadas, contribuíram, e muito, para a mudança profunda na maneira em que as pessoas se relacionam e até mesmo em mudanças consideráveis na relação empregatícia.

Tudo que, na antiguidade, era motivo de bloqueio ou dificuldade, nos dias de hoje, não significam mais uma barreira impedindo as pessoas de se relacionarem, trocarem informações e até mesmo buscarem mais conhecimento porque o mundo está, praticamente todo, “conectado” (TEIXEIRA, 2016).

Com estes acontecimentos, a história do Direito do Trabalho ganha mais atenção e consequentemente sua evolução é mais satisfatória aos empregados, pois veem seus direitos e garantias consolidados e assim podem exigir que sejam cumpridos os itens acordados nos contratos de trabalho.

3 PRINCÍPIOS

3.1 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

Diante os acontecimentos expostos no capítulo anterior, pode-se perceber que na medida em que os trabalhadores ganhavam força e suas lutas diárias por terem seus direitos e garantias consolidados, nascem também o que os doutrinadores chamam de Princípios.

Princípio é uma palavra que se origina do latim *principium*, *pincippi*, e que significa origem, começo e base. E analisando o contexto histórico do Direito do Trabalho, nota-se que ele nem sempre foi regido por normas legais (BARROS, 2019).

Para Barros, (2019), em se tratando de Direito, estes princípios têm características jurídicas onde inspiram e orientam os legisladores e aplicadores do direito em suas decisões, ou seja, transmite a ideia de proposições fundamentais que fazem parte da consciência das pessoas e grupos sociais.

O Direito do Trabalho possui princípios reconhecidos pela doutrina e respaldados pela jurisprudência, que são: princípio da proteção, princípio da irrenunciabilidade, princípio da primazia da realidade, princípio da continuidade da relação de emprego, princípio da inalterabilidade contratual lesiva e o princípio da intangibilidade salarial (GARCIA, 2015).

3.1.1 Princípio da Proteção

O **Princípio da Proteção** constitui a essência do próprio Direito do Trabalho, visando a proteção da parte hipossuficiente na relação jurídica trabalhista, neste caso o trabalhador. Busca o equilíbrio dessa relação e o cumprimento da igualdade substancial (VIEIRA, 2017; BARROS, 2019).

Conforme discorre Vieira (2017), este princípio encontra-se elencado no artigo 7º da Constituição Federal (1988) e se desdobra em três subprincípios:

a) *in dubio pro operário*: trata-se de, quando, em um caso concreto, surge uma norma dando várias interpretações que põem em dúvida o aplicador do direito qual norma aplicar, este deve optar sempre pela que beneficiar o trabalhador.

b) aplicação da norma mais favorável: diante de várias normas a serem aplicadas pelo operador do direito, a mais favorável deve prevalecer e ser aplicado.

c) condição mais benéfica: aqui, é assegurado ao trabalhador a manutenção dos direitos mais vantajosos quando da mudança posterior do contrato de trabalho.

3.1.2 Princípio da Primazia da Realidade

O *Princípio da Primazia da Realidade* busca na apuração da relação jurídica de trabalho a verdade real dos fatos, não importando a eventual forma de como foi construído um fato, mas como ele ocorreu efetivamente no caso concreto. Este princípio conduz questões pertinentes ou não a existência de um vínculo empregatício. Nesses casos, vigora o “contrato-realidade”, desde que estejam presentes os requisitos elencados nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho. O Princípio da Primazia da Realidade encontra respaldo no artigo 6º-CF/88 garantindo o acesso ao direito social do trabalho (VIEIRA, 2017).

3.1.3 Princípio da Irrenunciabilidade

O *Princípio da Irrenunciabilidade* trata de as normas trabalhistas serem de ordem pública e de natureza cogente, ou seja, as partes não podem derogá-las conforme sua vontade. Como as normas trabalhistas visam conceder a tutela a parte hipossuficiente, o trabalhador, estas não podem ficar a cargo da autonomia de vontade. Pretendem evitar que o empregador possa se beneficiar como por exemplo, exigindo que o trabalhador renuncie direitos garantidos na legislação, para que consiga o emprego. Tal princípio se ancora no artigo 9º da Constituição Federal (1988) e artigo 444 da Consolidação das Leis do Trabalho (VIEIRA, 2017).

3.1.4 Princípio da Continuidade da Relação de Emprego

O *Princípio da continuidade da Relação de Emprego* objetiva a preservação do contrato de trabalho, uma vez que visa conferir, dentre outros fatores, a segurança do trabalhador tanto do lado econômico quanto dos outros direitos sociais garantidos na legislação, já que este é subordinado jurídica e economicamente ao empregador e, do seu trabalho, retira seu sustento (VIEIRA, 2017).

3.1.5 Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva

O *Princípio da Inalterabilidade Contratual Lesiva* assegura ao trabalhador a vedação de alterações em seu contrato de trabalho que possam resultar em seu prejuízo, via de regra. Existe uma exceção, elencada no artigo 7º da Constituição Federal (1988), que prevê a redução salarial por meio de negociação coletiva, quando há atuação dos sindicatos. Esta ressalva se dá, geralmente por conta de momentos complicados que a empresa possa enfrentar (BARROS, 2019).

3.1.6 Princípio da Intangibilidade Salarial

O *Princípio da Intangibilidade Salarial* protege a contraprestação máxima da prática laboral, o salário. O artigo 468 da Consolidação das Leis do Trabalho corrobora que é vetado qualquer mudança que não seja benéfica ao empregado e o artigo 8º, §1º da Convenção nº 95 Organização Internacional do Trabalho, que também proíbe descontos salariais, exceto o que é permitido por lei (TUROLLA, 2017).

Além desses princípios mencionados, vale ressaltar que a doutrina cita outros princípios ao Direito do Trabalho e que pertence ao ordenamento jurídico como um todo, que são: **a boa-fé, a razoabilidade e a proporcionalidade** (VIEIRA, 2017).

Assim, é de extrema importância destacar que esses princípios trabalhistas acabam por desembocar basicamente em dois outros princípios dos fundamentos que constitui um Estado Democrático de Direito no Brasil, a saber: **a dignidade da pessoa humana** e os **valores sociais do trabalho** e da livre iniciativa. Princípios estes que são encontrados no artigo 1º, incisos III e IV e artigo 170, ambos da Constituição Federal (1988) que menciona a

valorização do trabalho como fundamento da ordem econômica e financeira (VIEIRA, 2017; BRASIL, 1988).

Para a OIT (Organização Internacional do Trabalho) existem outros princípios considerados fundamentais para o Direito do Trabalho e diante as mudanças que a cenário econômico impôs as relações de trabalho, reafirmou esses princípios e direitos considerados fundamentais para a classe trabalhadora (BERTOLIN, 2007).

E estes princípios relativos aos direitos fundamentais são: a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo de negociação coletiva; a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; a abolição do trabalho infantil; e a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação (BERTOLIN, 2007).

Assim, compreende-se a importância dos princípios para o Direito do Trabalho em suas diversas funções. Ele serve como fundamento para as normas jurídicas e parâmetro para o operador do direito. Surge também, na função normativa, onde preenche as omissões da lei e na forma de interpretação, orienta os intérpretes e aplicadores da lei (BARROS 2019).

Logo, os princípios fazem parte das fontes materiais e formais do direito laboral e ao mesmo tempo que denunciam valores que deveriam predominar a ordem jurídica, empoderaram-se de características normativas inspirando o legislador na solução de conflitos e busca suprir as lacunas da atividade legislativa.

Para Bobbio (*apud* BONAVIDES, 1997, p. 262):

Os princípios gerais, são, a meu ver, normas fundamentais ou generalíssimas do sistema, as normas mais gerais. A palavra princípios leva a engano, tanto que é velha questão entre os juristas se os princípios são normas. Para mim, não há dúvida: os princípios gerais são normas como todas as outras... Para sustentar que os princípios gerais são normas, os argumentos são dois, e ambos válidos: antes de mais nada, se são normas aquelas das quais os princípios gerais são extraídos, através de um procedimento de generalização sucessiva, não se vê por que não devem ser normas também eles... Em segundo lugar, a função para a qual são extraídos e empregados é a mesma cumprida por todas as normas, isto é, a função de regular um caso.

Não somente para os doutrinadores, mas a legislação trabalhista, trata o seguinte em seu artigo 8º:

Art. 8º – As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.
Parágrafo único - O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.

Com essas considerações, constata-se a importância da compreensão dos princípios para o sentido das normas trabalhistas, visto que a interpretação da norma trabalhista está diretamente ligada à proteção constitucional dos direitos e garantias dos empregados (e empregadores) quando da busca por resolver conflitos.

3.2 SUJEITOS DA RELAÇÃO DE TRABALHO

3.2.1 EMPREGADO

Conforme Almeida (2016), a Consolidação das Leis do Trabalho é um conjunto de leis que tutelam as atividades do sujeito empregado e não do trabalhador, pois quando existe uma relação de emprego necessariamente existe uma relação de trabalho, mas não o inverso.

Desta forma, pode-se conceituar emprego nos moldes da Legislação Trabalhista, em seu artigo 3º (ALMEIDA, 2016, p. 42) “ Art. 3º – Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. ” (BRASIL, 1943).

3.2.2 EMPREGADOR

O artigo 2º da CLT traz o conceito de empregador “ Art. 2º – Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. ” (BRASIL, 1943).

Segundo Almeida (2016), o primeiro fato que se extrai desse artigo é a não responsabilização do empregado incorrer no risco do negócio, já que este corre por conta exclusiva do empregador, assumindo responsabilidade total sob o negócio.

Para Almeida (2016), o legislador preferiu vincular o empregado ao complexo produtivo (empresa), desvinculando-o da pessoa jurídica ou física do empresário (que, a rigor deveria ser o empregador), agindo assim para assegurar, obviamente, na medida do possível, maior estabilidade no emprego.

Assim, com esse efeito desvinculado da pessoa jurídica ou física do empresário, irrelevante se torna a figura do titular da empresa caso ocorra algum problema na estrutura jurídica da organização (ALMEIDA, 2016, p. 39).

Destacam-se dois artigos importantes da Consolidação das Leis do Trabalho, corroborando o mencionado acima, quais sejam os artigos 10 e 448:

Art. 10 - Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados.

Art. 448 - A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados. (BRASIL, 1943).

3.2.2.1 EMPREGADOR POR EQUIPARAÇÃO

Em conformidade com o artigo 2º, §1º da Consolidação das Leis do Trabalho, são considerados empregador por equiparação (ALMEIDA, 2016, p. 43):

Art. 2º - [...]

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

Na definição de Cavalcante e Jorge Neto (2017), empregador poderá ser pessoa natural ou jurídica, bem como outras entidades que, mesmo não tendo personalidade, utilizam o trabalho subordinado, que podem ser também União, Estados e Municípios.

3.3 REQUISITOS DA RELAÇÃO DE TRABALHO

3.3.1 Pessoaalidade

Para Almeida (2016) o caráter da relação de emprego será sempre *inuitu personae* e não personalíssimo, ou seja, a critério do empregador este pode substituir o empregado, mas o empregado jamais poderá se fazer substituir.

3.3.2 Habitualidade

Almeida (2016), afirma que a não eventualidade se caracteriza também pela expectativa que o empregador tem de que o empregado retorne ao seu local de labor em determinado dia para que exerça suas atividades, assim demonstrando a habitualidade.

3.3.3 Onerosidade

Todo vínculo empregatício tem caráter oneroso, a prestação de emprego presume uma contraprestação salarial (ALMEIDA, 2016, p. 44).

Porém, como ressalta Almeida (2016), a falta de pagamento de salário não desconfigura a relação de emprego, pois a inadimplência do empregador não poderá caracterizar prejuízo para o empregado.

Por isso, basta que haja promessa de que vai haver salário para que este requisito seja suprido (ALMEIDA, 2016, p. 44).

Almeida (2016) afirma que os requisitos do contrato de trabalho são cumulativos, ou seja, a falta de um deles descaracteriza o vínculo empregatício.

3.3.4 Subordinação

A palavra subordinação significa estar sob ordens, para tanto existem três espécies de subordinação (ALMEIDA, 2016, p. 43):

3.3.4.1 Hierárquica

Conforme Almeida (2016), é a mais comum e consiste na relação de subordinação do empregado as ordens e comando do empregador.

3.3.4.2 Técnica

Trata-se da supervisão técnica do trabalho e que pode ser equiparada a um determinado controle de qualidade (ALMEIDA, 2016, p. 43).

3.3.4.3 Econômica

Para Almeida (2016), essa dependência não está relacionada ao salário que o empregado recebe do seu empregador, mas está ligada a estrutura econômica gerada por ele.

4 AMBIENTE DE TRABALHO E ASSÉDIO MORAL

4.1 DO ASSÉDIO MORAL

4.1.1 Conceito

Conforme traz Carvalho (2009), inexistem em nosso ordenamento jurídico previsões específicas acerca do assédio moral, da mesma forma a doutrina e jurisprudência também não estabelecem uma conceituação para o fenômeno social em estudo.

Nesse sentido, recorreremos ao estudo da Psicologia para que possamos obter uma conceituação desenvolvida, já que esta área é fonte material do Direito do Trabalho (CARVALHO, 2009, p. 60).

Para tanto traz-se o seguinte julgado:

ASSÉDIO MORAL. O assédio moral conceitua-se pelo terror psicológico. De início, os doutrinadores definiam como ‘a situação em que uma pessoa ou um grupo de pessoas exercem uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e frequente durante um tempo sobre uma pessoa, a respeito da qual mantém uma relação assimétrica de poder no local de trabalho com o objetivo de destruir as redes de comunicação da vítima, destruir sua reputação, perturbar o exercício de seus trabalhos e conseguir, finalmente que essa pessoa acabe deixando o emprego’. Esse comportamento não ocorre só entre chefes e subordinados, mas também na via contrária, e entre colegas de trabalho com vários objetivos, entre eles o de forçar a demissão da vítima, o seu pedido de aposentadoria precoce, uma licença para tratamento de saúde, uma remoção ou transferência. Não se confunde com outros conflitos que são esporádicos ou mesmo com más condições de trabalho, pois o assédio moral pressupõe o comportamento (ação ou omissão) por um período prolongado, premeditado que desestabiliza psicologicamente a vítima. A questão é que, independentemente do rigor do conceito que também merece críticas, o termo ‘assédio moral’, também conhecido como *mobbing* (Itália e Alemanha), *harcelement moral* (França), e a sua caracterização já entraram para o nosso mundo jurídico. Se o comportamento apontado (ação ou omissão) é efetivamente comprovado ter sido exercido por um certo período durante a execução do contrato de trabalho, de forma premeditada e, principalmente desestabilizando o empregado no exercício da sua prestação de serviço, de forma a configurar violência psicológica, capaz de repercutir intencionalmente para um dano psíquico e marginalizado no ambiente de trabalho, caracteriza-se o assédio moral que afronta contra a dignidade humana. (TRT 3º R. – 2ª T – RO Nº 1423/2004.037.00-9 – Rel. Hegel de B. Boson – DJM 06.05.05 – P 6). (RDT nº 6 – junho de 2005). (JULGADO DA ONDE E ANO).

Carvalho (2009, p. 60) traz, para uma melhor compreensão de assédio moral a conceituação da psicóloga francesa Marie-France Hirigoyen, que define da seguinte forma:

[...] qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

A palavra assédio advém do verbo “assediar” que significa “perseguir com insistência... importunar, molestar, com pretensões insistentes: assaltar (...); e quanto a expressão “moral”, que está compreendida em um contexto filosófico, entende-se por estar

conectado ao agir em conformidade com as normas morais ou escritas que regulam a conduta da sociedade (CARVALHO, 2009, p. 60).

Carvalho (2009, p. 61) ainda cita mais um conceito trazido pela psicóloga francesa Marie-France Hirigoyen ligado ao termo assédio moral, que diz:

A escolha do termo moral implicou uma tomada de posição. Trata-se efetivamente do bem e do mal, do que se faz e do que não se faz, e do que é considerado aceitável em nossa sociedade.

Portanto, temos que o assédio moral no trabalho é uma forma de agressão psíquica, praticada no ambiente de trabalho, caracterizado pela prática de atos, gestos, palavras, atitudes abusivas e comportamentos humilhantes, degradantes, vexatórios, constrangedores, de maneira sistemática e prolongada, com cristalino intuito discriminatório e perseguidor, cujo objetivo é excluir a vítima da organização empresarial (CARVALHO, 2009, p. 61).

E como ainda traz Carvalho (2009), que a prática do assédio moral agride e viola o princípio da dignidade da pessoa humana do trabalhador, atingindo seu direito de personalidade, bem como prejudicando sua integridade física e psíquica.

Para melhor visualização de como acontece e os envolvidos nesta ação/omissão do assédio moral, Carvalho (2009) classifica as espécies de assédio moral que podem ocorrer dentro do ambiente de trabalho.

4.2 ESPÉCIES DE ASSÉDIO MORAL

4.2.1 Assédio moral horizontal

Nesta espécie de assédio moral, Carvalho (2009) afirma que a prática perversa é praticada pelos próprios colegas de trabalho, com idêntico grau de hierarquia, que podem se manifestar por meio de brincadeiras maliciosas, gracejos, piadas, gestos obscenos e menosprezo.

Em uma visão geral, Carvalho (2009) elenca os possíveis motivos que podem acarretar o assédio moral, que podem ser atributos pessoais ou profissionais, capacidade ou dificuldade de relacionamento, ausência de cooperação, preferência do chefe gozada pela vítima, racismo,

xenofobia, razões políticas ou religiosas, ou seja, motivos que podem causar dificuldade de relacionamento profissional.

Um outro motivo, não menos importante, que incentiva a prática do assédio pelos colegas de trabalho, é a própria competitividade em que o perverso, visando se manter no cargo ou obter uma promoção, inicia a ação discriminatória, interferindo e prejudicando no bom relacionamento que deve permanecer no ambiente de trabalho (CARVALHO, 2009, p. 67).

Assim, a prática do assédio moral viola a os direitos da personalidade da vítima e interfere na organização empresarial fazendo com que desapareça deste um espaço de sociabilidade, solidariedade e companheirismo (CARVALHO, 2009, p. 67).

Para Carvalho (2009) é nesta hipótese que a vítima poderá ser agredida psicologicamente de forma individual ou coletiva, sendo que a forma coletiva tem a tendência de se posicionar de maneira favorável ao grupo de agressores, responsabilizando a vítima pela agressão sofrida.

4.2.2 Assédio moral misto

Para Muniz (2017), para a conceituação desta espécie de assédio moral, tem que haver a presença de três figuras: o agressor na forma descendente, na forma horizontal e a vítima, ou seja, um superior hierárquico e um colega com o mesmo grau hierárquico que a vítima do assédio.

Como afirma Muniz (2017), a prática desta modalidade de assédio acarreta o isolamento por completo da vítima, pois sofre o cometimento do ato de ambos os lados, seu superior hierárquico e colega de trabalho.

4.2.3 Assédio moral vertical ascendente

De acordo com Carvalho (2009), é uma hipótese que não acontece com frequência como as demais, mas possui o mesmo grau de periculosidade, pois trata-se da prática do

assédio moral praticado por um ou por vários trabalhadores em contra seu superior hierárquico.

A prática dessa espécie de assédio moral é praticada porque, o superior hierárquico age de forma arrogante e autoritária, já que é dele o poder de comando e gestão (CARVALHO, 2009, p. 68).

Carvalho (2009) justifica a prática do assédio moral vertical ascendente por inexperiência ou insegurança do superior hierárquico em manter o controle sobre os trabalhadores, sendo pressionado ou tendo suas ordens descumpridas ou mesmo desvirtuadas, resultando assim no fortalecimento dos agentes perversos que não desejam a presença do superior hierárquico.

Em uma outra hipótese trazida por Carvalho (2009), seria a promoção de um trabalhador, sem a consulta dos demais, ou então, que o trabalhador, ocupante agora do cargo de superior hierárquico, não possui capacidade suficiente para ocupar tal função.

Embora não seja tão comum a prática do assédio moral vertical ascendente, os prejuízos causados a saúde mental são tão graves quanto as outras espécies, devendo, da mesma forma, ser banida das organizações empresariais (CARVALHO, 2009, p. 68).

4.2.4 Assédio moral vertical descendente

Na visão de Carvalho (2009), é a forma mais frequente e que corresponde ao àquele proveniente do comando hierárquico, ou seja, quando o assédio moral é praticado pelo próprio empregador ou superior hierárquico (gerente, diretor, chefe de setor, supervisor).

Assim, é notório que o trabalhador se encontra em condição de inferioridade em relação ao empregador, porém essa subordinação não dá direito ao empregador ou superior hierárquico de maltratá-lo e desrespeitá-lo para alcançar determinados objetivos (CARVALHO, 2009, p. 65).

Carvalho (2009) ainda afirma que não são raras as situações em que o empregador ou superior hierárquico, esconde-se atrás do poder diretivo, para assim, praticar o terror psicológico, ferindo a dignidade do trabalhador.

Para Carvalho (2009), a prática do assédio moral, quando praticado pelo próprio empregador ou superior hierárquico, tem por finalidade, via de regra, eliminar o trabalhador

da organização empresarial, forçando uma situação em que o empregado peça demissão ou abandone o seu trabalho.

Dois exemplos são trazidos para melhor ilustrar o motivo da prática do assédio moral: o primeiro refere-se ao empregado que é muito competente e que cumpre com as suas obrigações contratuais causando assim, ameaça ao seu superior; já o segundo trata-se do empregado que tem dificuldades de adaptação na organização empresarial ou que tenha sido acometido por alguma doença (CARVALHO, 2009, p. 65).

Importante frisar que Carvalho (2009), afirma o descumprimento da obrigação do contrato de trabalho com a prática do assédio moral causada pelo empregador ou superior hierárquico, e quando praticada pelo empregador, este fere a dignidade a pessoa do trabalhador.

4.3 DO ABUSO DE PODER

4.3.1 Conceito

De uma forma geral, na concepção de Tenorio (2016), quando se fala em assédio moral, a ideia que surge é a prática do exercício inadequado do poder diretivo do empregador, ou seja, o abuso de poder.

Esse poder conferido ao empregador, segundo Tenorio (2016), é para que este dirija a prestação pessoal de serviço que o empregado coloca a sua disposição, assim, está submetido a subordinação do tomador de serviço.

Moura (2016), esclarece que ao empregador está ligado o poder de direção, pois é ele quem admite, assalaria e dirige. A direção do empregador não está ligada à ideia de gerir o negócio, mas sim de comandar os empregados.

Este poder de direção do empregador aí de encontro, diversas vezes, ao direito de resistência do empregado, que pode se negar a cumprir ordens manifestamente ilegais, contrárias aos bons costumes e alheias ao contrato (MOURA, p.186, 2016).

Para a conceituação do abuso de poder, Reis (2019), afirma que abuso de poder está ligado à subordinação do empregado na relação de emprego e ao poder diretivo da organização empresarial, o poder de controle e o poder disciplinar que o empregador possui.

Reis (2019) diferencia o poder diretivo da organização, o poder de controle e o poder disciplinar que o empregador exerce dentro da organização empresarial, que será diferenciado nos tópicos a seguir.

4.3.1.1 Poder de Organização

Segundo Reis (2019), o poder de organização é uma prerrogativa que o empregador possui para dirigir a atividade empresarial, tendo que alcançar o objetivo da empresa, uma vez que assume os riscos inerentes da atividade empresarial, já que se trata de sua propriedade e possui a responsabilidade de fiscalização.

4.3.1.2 Poder de Controle ou Fiscalizatório

Reis (2019) afirma que, consiste na possibilidade de o empregador fiscalizar a atividade desempenhada pelo empregado, bem como o seu comportamento no ambiente de trabalho.

4.3.1.3 Poder Disciplinar

Na visão de Reis (2019), este é a autoridade que o empregador tem sobre o empregado, podendo aplicar sanções disciplinares, que permite a rescisão por justa causa em caso de prática de falta grave pelo empregado ou ajuizamento de inquérito para apuração de falta grave, em caso de empregado detentor de estabilidade.

Reis (2019) ainda ressalta que, o poder diretivo do empregador é limitado, portanto as regras disciplinares devem constar no regulamento da empresa e deve ser de conhecimento de todos os interessados, devendo obedecer sempre a lei, a boa-fé e o exercício regular do direito.

Conforme Reis (2019), um dos limitadores do poder diretivo do empregador está na Constituição Federal, nossa lei maior, pois estabeleceu a dignidade da pessoa humana como um dos princípios basilares e, por essa razão, não será considerado como exercício regular do poder diretivo a imposição pelos empregadores de condutas que exponham o empregado a situações vexatórias, como por exemplo, revistas íntimas em situações ainda que justificável a necessidade de revista por haver indícios de que o empregado tenha subtraído algum objeto do local de trabalho.

Outro limitador trazido por Reis (2019) são câmeras colocadas em banheiros ou lugares íntimos, estipulação de tempo ou limitação de uso dos banheiros pelos empregados, ou seja, qualquer ação que exceda o poder diretivo do empregador não deve ser aplicada dentro das organizações empresariais.

4.3.1.4 Características

Na concepção de Reis (2019) o poder diretivo do empregador é limitado, portanto as regras disciplinares devem constar no regulamento interno da empresa e deve ser de conhecimento de todos os interessados, devendo obedecer sempre a lei, a boa-fé e o exercício regular do direito.

Conforme Reis (2019) um dos limitadores do poder diretivo do empregador está na Constituição Federal, nossa lei maior, pois estabeleceu a dignidade da pessoa humana como um dos princípios basilares e, por essa razão, não será considerado como exercício regular do poder diretivo a imposição pelos empregadores de condutas que exponham o empregado a situações vexatórias, como por exemplo, revistas íntimas em situações ainda que justificável a necessidade de revista por haver indícios de que o empregado tenha subtraído algum objeto do local de trabalho.

Outro limitador trazido por Reis (2019) são câmeras colocadas em banheiros ou lugares íntimos, estipulação de tempo ou limitação de uso dos banheiros pelos empregados, ou seja, qualquer ação que exceda o poder diretivo do empregador não deve ser aplicada dentro das organizações empresariais.

Tenorio (2016) reitera que quem é detentor do poder pode facilmente abusar dele. Na ocorrência do excesso de poder, há a consequente violação dos direitos fundamentais da vítima, contidos na Constituição Federal em seu artigo 5º, inciso X:

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:

[...]

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, 1988).

Portanto, Tenorio (2016) afirma que a autoridade conferida ao empregador na gestão da empresa não deve ser confundida com autoritarismo. A subordinação do empregado não pode ser aproveitada pelo empregado como forma de atingir a dignidade deste, ou seja, não pode servir de substrato para o abuso no exercício do poder diretivo, violando os direitos fundamentais, como acontece no assédio moral.

Assim, ao reconhecer o poder (diretivo) dentro da relação de emprego, demonstra Tenorio (2016) que, o empregado passa a aceitar determinados elementos dentro desta relação, como por exemplo, a subordinação, proveniente daquele. Subordinação esta que deve incidir sobre o modo com que o trabalhador realiza as suas atividades e não sobre sua pessoa.

5 SANÇÕES APLICADAS AO EMPREGADOR POR ABUSO DE PODER E ASSÉDIO MORAL NA RELAÇÃO DE EMPREGO

5.1 DO DANO

A prática do assédio moral acarreta consequências danosas a toda a sociedade, além de prejudicar a organização do trabalho, atinge também diretamente o trabalhador, seja no que se refere à questão pessoal, seja no que concerne à questão profissional (CARVALHO, 2009, p. 95).

E, da mesma forma que prejudica o empregador, na medida em que comete a prática do assédio moral e abuso de poder diminuindo a produtividade do mesmo, gera custos com indenizações, além de acarretar danos ao Estado com tratamento de saúde as vítimas do assédio moral e abuso de poder (CARVALHO, 2009, p. 95).

Carvalho (2009) afirma que mesmo não havendo norma jurídica específica para a proteção contra a prática do assédio moral no âmbito do direito do trabalho, esta conduta viola dever jurídico imposto pela própria Constituição da República, pois afronta o dever geral de respeito à dignidade da pessoa humano do trabalhador e seus direitos de personalidade.

A Constituição Federal traz, no seu texto legal, meios para a proteção a referidos direitos como a garantia individual e fundamental, responsabilizando o autor da agressão por dano moral.

Em seu artigo 5º, inciso X a Constituição Federal aduz:

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:

[...]

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, 1988).

Viola também as obrigações contratuais, pactuadas entre empregado e empregador, infringindo o dever jurídico do ordenamento trabalhista, podendo resultar em dispensa por justa causa ao empregado assediante (artigo 482-da Consolidação das Leis do Trabalho) ou rescisão indireta por parte da vítima (artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho), conforme segue (CARVALHO, 2009, p. 96):

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.
- m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado.

Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional.

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

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

§ 1º - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2º - No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º - Nas hipóteses das letras "d" e "g", poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo. (BRASIL, 1943).

Carvalho (2009) ainda afirma que, a gravidade dos danos experimentados pelas vítimas do assédio moral e abuso de poder no ambiente de trabalho, está muito mais relacionada à intensidade e duração da agressão do que com as estruturas psíquicas.

A vítima do assédio moral e abuso de poder na organização do trabalho sofre os efeitos nocivos de tal conduta não apenas na saúde psíquica, mas também danos em relação à

saúde física, uma vez que passa a conviver em um ambiente de trabalho totalmente hostil, tenso, degradado (CARVALHO, 2009, p. 97).

5.1.1 Do Dano Moral

3.1.1.1 Conceito

Para Carvalho (2009), por mais que seja uma característica presente nos contratos de trabalho, não é suficiente para equilibrar tampouco limitar o poder de quem admite com o de quem se presta a executar uma atividade ou serviço.

É comum no ambiente de trabalho relatos de situações de perseguições, humilhações, ofensas, descaso, doenças, abusos e conflitos não solucionados, para controlar e constranger empregados (CARVALHO, 2009, p. 104).

Neste aspecto, busca-se uma reparação na Justiça do Trabalho, já que essa prática de assédio moral se tornou corriqueira no meio do ambiente de trabalho (CARVALHO, 2009, p. 104).

Em uma visão doutrinária, Carvalho (2009) traz os diversos conceitos relacionados ao dano moral estando ligado a tudo que fere gravemente os valores inerentes a sua personalidade, violação da sua intimidade, vida privada, honra, imagem, ou seja, bens jurídicos protegidos pela Constituição da República.

O dano moral refere-se à violação de interesses não-materiais, mas reconhecidos como bens jurídicos protegidos, inerentes à personalidade do ser humano (CARVALHO, 2009, p. 105).

5.1.2 Dano Moral - Indenização

De acordo com Carvalho (2009), após a Constituição da República proclamar a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos, assegura a indenização por dano moral, ressaltando que, as referidas normas expressas no artigo 5º da Constituição Federal de 1988 são aplicação imediata.

Assim, a Constituição Federal, assegura ao empregado, no seu artigo 5º, incisos V e X, a indenização por danos morais decorrentes do desrespeito ao princípio da igualdade na relação de trabalho, podendo a vítima do assédio moral pleitear perante o Poder Judiciário indenização pelos sofrimentos e humilhações experimentados no ambiente de trabalho durante a cumprimento do contrato de trabalho (CARVALHO, 2009, p. 106).

Carvalho (2009) afirma que, importante observar que para o ordenamento jurídico não há exigência de necessidade de repercussão econômica para a reparação do dano moral, fica a critério do magistrado decidir sobre a melhor maneira de indenizar o ofendido.

Todavia, para alguns doutrinadores, conforme cita Carvalho (2009), deve levar-se em consideração, para a indenização do dano moral a intensidade do sofrimento do ofendido, a gravidade e repercussão da ofensa, a intensidade do dolo ou da culpa, a situação financeira econômica do ofensor a extensão do prejuízo causado, além de buscar um montante capaz de dar uma resposta social à ofensa.

Já para Carvalho (2009), a prática do assédio moral configura ilícito trabalhista, pois atinge os interesses da personalidade, da liberdade, e da dignidade da pessoa, gerando, assim, direito a indenização extrapatrimonial, a qual deve ser quantificada conforme o prudente arbítrio do magistrado.

Ainda segundo o autor, a vítima pleiteia uma indenização pecuniária do dano moral experimentado, sem, contudo, pedir um “preço” para sua dor, mas apenas uma maneira de atenuar os impactos do dano sofrido.

Assim, afirma o autor que, a reparação pecuniária nada mais é que uma mera compensação, haja vista a impossibilidade de se restituir a coisa ao seu *status quo ante*, como se procede na reparação de dano material (CARVALHO, 2009, p. 108).

Conforme Carvalho (2009), defende-se que a compensação (reparação pecuniária) deva vir acompanhada de imposição de retratação ou desagravo público em jornais e magazines de grande circulação como forma de, ao menos tentar recompor a imagem do empregado sob pena de pagamento de multa diária até o cumprimento da obrigação.

Carvalho (2009), ressalta ainda que, não obstante a inexistência expressa da norma disciplinando a questão do terror psicológico no ambiente de trabalho, compartilha-se do entendimento segundo o qual a prática do assédio moral é vedada pela legislação trabalhista, bem como, outras formas de violência contra o trabalhador e sua dignidade.

No âmbito da Administração Pública direta e indireta, segundo Carvalho (2009), existe legislação específica para a proteção da vítima do assédio moral/abuso de poder.

O primeiro estado a repudiar a prática do desse ato foi São Paulo, por lei específica, afirmando em seus artigos que o assédio moral é todo tipo de ação gesto ou palavra que atinge, pela repetição, a autoestima e a segurança de um indivíduo (CARVALHO, 2009, p. 109).

Segundo Carvalho (2009), esta lei (Lei nº 1.163/2000), confere à vítima do assédio moral o direito de requerimento ao superior, com a finalidade de dar conhecimento à Administração Pública a prática do assédio moral.

Prevê, também, a punição que vai desde advertência até a suspensão de 03 (três) a 15 (quinze) dias (a qual poderá ser revertida em multa), até um aperfeiçoamento, suportado pelo próprio agressor, garantindo-se sempre a ampla defesa e o contraditório (CARVALHO, 2009, p. 109).

Além de alguns municípios terem leis específicas que punem o agressor do assédio moral, alguns Estados também possuem leis que amparam e protegem a vítima, assim como no âmbito Federal (CARVALHO, 2009, p. 110).

Na legislação civilista, há artigos garantindo às vítimas de atos ilícitos a garantia de serem indenizadas. Assim segue os artigos do Código Civil de 2002:

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

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

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil:

[...]

III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele;

[...]

Art. 933. As pessoas indicadas nos incisos I a V do artigo antecedente, ainda que não haja culpa de sua parte, responderão pelos atos praticados pelos terceiros ali referidos.

Art. 949. No caso de lesão ou outra ofensa à saúde, o ofensor indenizará o ofendido das despesas do tratamento e dos lucros cessantes até ao fim da convalescença, além de algum outro prejuízo que o ofendido prove haver sofrido. (BRASIL, 2002).

Na Consolidação das Leis dos Trabalhos, os artigos 223 e seguintes e o artigo 483 fazem muita referência ao momento em que o empregado pode pleitear a indenização e como deve ser mensurado o *quantum* indenizado:

Art. 223-A. Aplicam-se à reparação de danos de natureza extrapatrimonial decorrentes da relação de trabalho apenas os dispositivos deste Título.

Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação.

Art. 223-C. A honra, a imagem, a intimidade, a liberdade de ação, a autoestima, a sexualidade, a saúde, o lazer e a integridade física são os bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa física.

Art. 223-D. A imagem, a marca, o nome, o segredo empresarial e o sigilo da correspondência são bens juridicamente tutelados inerentes à pessoa jurídica.

Art. 223-E. São responsáveis pelo dano extrapatrimonial todos os que tenham colaborado para a ofensa ao bem jurídico tutelado, na proporção da ação ou da omissão.

Art. 223-F. A reparação por danos extrapatrimoniais pode ser pedida cumulativamente com a indenização por danos materiais decorrentes do mesmo ato lesivo.

§ 1º Se houver cumulação de pedidos, o juízo, ao proferir a decisão, discriminará os valores das indenizações a título de danos patrimoniais e das reparações por danos de natureza extrapatrimonial.

§ 2º A composição das perdas e danos, assim compreendidos os lucros cessantes e os danos emergentes, não interfere na avaliação dos danos extrapatrimoniais.

Art. 223-G. Ao apreciar o pedido, o juízo considerará:

- I - a natureza do bem jurídico tutelado;
- II - a intensidade do sofrimento ou da humilhação;
- III - a possibilidade de superação física ou psicológica;
- IV - os reflexos pessoais e sociais da ação ou da omissão;
- V - a extensão e a duração dos efeitos da ofensa;
- VI - as condições em que ocorreu a ofensa ou o prejuízo moral;
- VII - o grau de dolo ou culpa;
- VIII - a ocorrência de retratação espontânea;
- IX - o esforço efetivo para minimizar a ofensa;
- X - o perdão, tácito ou expresso;
- XI - a situação social e econômica das partes envolvidas;
- XII - o grau de publicidade da ofensa.

§ 1º Se julgar procedente o pedido, o juízo fixará a indenização a ser paga, a cada um dos ofendidos, em um dos seguintes parâmetros, vedada a acumulação:

- I - ofensa de natureza leve, até três vezes o último salário contratual do ofendido;
- II - ofensa de natureza média, até cinco vezes o último salário contratual do ofendido;
- III - ofensa de natureza grave, até vinte vezes o último salário contratual do ofendido;
- IV - ofensa de natureza gravíssima, até cinquenta vezes o último salário contratual do ofendido.

§ 2º Se o ofendido for pessoa jurídica, a indenização será fixada com observância dos mesmos parâmetros estabelecidos no § 1º deste artigo, mas em relação ao salário contratual do ofensor.

§ 3º Na reincidência entre partes idênticas, o juízo poderá elevar ao dobro o valor da indenização.

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

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

- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
[...]
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
[...]

5.1.2.1 Proposta de Prevenção

O terror psicológico geralmente se instala pela falta de diálogo, quando a voz da vítima não é ouvida, e a prevenção é a maneira de reintroduzir o diálogo na forma de comunicação verdadeira (CARVALHO, 2009, p. 110).

Para Carvalho (2009), adotando a política de prevenção e erradicação do assédio moral, as terríveis consequências deste fenômeno podem ser consideravelmente diminuídas.

Conforme afirma Carvalho (2009) é necessário atuar com antecedência, obrigando as organizações empresariais, bem como o Estado, colocar em prática políticas de prevenção eficazes.

Carvalho (2009) salienta que, uma das primeiras medidas preventivas consiste em proporcionar melhores condições de trabalho aos empregados, a fim de evitar o estresse profissional, tendo em vista que esta doença facilita a prática do assédio moral.

Uma organização empresarial que se preocupa em manter um ambiente de trabalho sadio, equilibrado, obtém uma produtividade superior em relação àquelas empresas que procuram administrar seu quadro de pessoal por estresse (CARVALHO, 2009, p. 109-110).

Carvalho (2009), traz uma segunda medida a ser adotada como prevenção que é a educação de todos os trabalhadores da empresa para que, no cotidiano laboral, atuem de maneira correta, agindo e tratando com respeito seus companheiros de trabalho, independentemente da posição que ocupam dentro da empresa.

Outra medida trazida por Carvalho (2009), seria uma ação em conjunto do Estado e Ministério do Trabalho, atuando na realização de medidas preventivas contra a prática do assédio moral e abuso de poder.

A realização de campanhas de conscientização e informação sobre o assédio moral, esclarecendo e demonstrando suas características, modalidades e efeitos devastadores contra a pessoa do trabalhador e ainda a participação dos sindicatos na conscientização dos

trabalhadores no que concerne o psicoterror, competindo ao representante sindical atuar no local de trabalho prestando assistência às vítimas (CARVALHO, 2009, p. 112).

Carvalho (2009) afirma que, com as medidas de prevenção à prática do assédio moral adotada pelas organizações empresariais, esta amplia esporadicamente a possibilidade de repressão do assédio moral, podendo erradicar o fenômeno do seu ambiente de trabalho, desempenhando assim, sua função social.

Salientando ainda, Carvalho (2009) chama atenção para a importância da conscientização de que o assédio moral no ambiente de trabalho causa danos a vítima (saúde psicofísica) e também à própria organização do trabalho a que presta serviço.

Logo, faz-se necessária a implantação de políticas preventivas a prática do assédio moral dentro das organizações empresariais no sentido de, eliminar do meio do ambiente de trabalho referida conduta degradante, se não pela consciência de que o terror psicológico é prática danosa e desumana que agride a dignidade da pessoa, pelo menos pelo senso de manutenção da própria organização do trabalho (CARVALHO, 2009, p. 114).

6 CONCLUSÃO

O objetivo desta pesquisa foi analisar, dentro da evolução histórica do Direito do Trabalho e já com os direitos e garantias consolidados, o enfrentamento do empregado diante dos conflitos ainda existentes na relação de trabalho.

Para melhor esclarecimento do tema escolhido, a pesquisa realizada em leis e doutrinas aponta ainda a carência enfrentada pelo trabalhador sobre a proteção em relação a prática do assédio moral abuso de poder.

A distinção da hierarquia da prática do assédio moral se dá pelo empregador ou superior hierárquico, colegas de serviço ocupantes da mesma classe hierárquica e de forma mista, quando há necessidade das três figuras: o empregador/superior hierárquico, o colega de trabalho e a vítima.

O abuso de poder praticado pelo empregador ou superior hierárquico se mostra na medida em que o empregado está subordinado ao empregador (relação de trabalho) e deste depende da sua mão de obra para maior produtividade na organização empresarial, pois com a intenção de obter maior poder no mercado em relação a outras organizações acaba usando do poder diretivo da empresa para exceder o seu exercício de empregador.

Restou evidente que tanto o assédio moral quanto o abuso de poder são praticados pelo empregador, que tem o poder de dirigir a organização empresarial e que também é responsável por seus empregados, ou seja, assume a responsabilidade dos atos praticados pelos mesmos e pelo próprio empregado, colega de trabalho da vítima.

Tendo o empregador esse poder de direção da organização, fica totalmente tomado do dever de, também e não menos importante, fiscalizar todos os atos praticados pelos empregados dentro da organização empresarial.

Entretanto, ao invés de se sentir mais seguro, o empregado, vítima do terror psicológico sofrido, fica à deriva dos colegas de trabalho (mesma linha hierárquica) e de seus superiores hierárquicos e até mesmo o próprio empregador.

No decorrer do trabalho ficou demonstrado quais práticas são praticadas tanto pelo empregador quanto por colegas de trabalho que ocupam o mesmo nível hierárquico da vítima do assédio e as consequências sofridas pela vítima.

O terror psicológico praticado contra a pessoa que sofre a prática do assédio traz graves danos a saúde psíquica e física.

Busca o empregado, na lei, uma indenização, como forma de reparo pecuniário para que o ajude em tratamentos de saúde, até porque não há como se definir e nem medir, por exato, uma dor com tamanha proporção, um dano relacionado ao psíquico.

Diante os estudos é claro a carência que o trabalhador ainda possui para que tenha um amparo realmente efetivo, cuidadoso e eficaz para que essa prática não ocorra dentro das organizações prejudicando tanto o trabalhador quanto o ambiente de trabalho.

Assim, conclui-se que uma política preventiva, realmente severa, com maior número de fiscalizações e sanções que possam fazer com que o empregado, causador do assédio moral e abuso de poder receba de fato penalidade que faça o mesmo não praticar e tampouco permitir que se tolere tal prática abusiva.

REFERÊNCIAS

- ABREU, Pedro. **Contratos de Trabalho: quais tipos existentes?** 2019. Politize. Disponível em: <https://www.politize.com.br/contratos-de-trabalho/>. Acesso em: 13 abr. 2020.
- ALMEIDA, André Luiz Paes de. **Direito do trabalho**. São Paulo: Editora Rideel, 2016. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/>. Acesso em: 03 abr. 2020
- AMARAL, Claudio Henrique. **Abuso de poder nas empresas: a infração administrativa do abuso de autoridade**. A infração administrativa do abuso de autoridade. 2019. Disponível em: https://claudiohamaral.jusbrasil.com.br/artigos/706767944/abuso-de-poder-nas-empresas?ref=topic_feed. Acesso em: 09 abr. 2020.
- BARROS, Angélica Pierini de. **Os princípios do direito do trabalho e suas funções práticas**. 2019 LexMagister. Disponível em: https://lex.com.br/doutrina_27839468_OS_PRINCIPIOS_DO_DIREITO_DO_TRABALHO_E_SUAS_FUNCOES_PRATICAS.aspx. Acesso em: 15 abr. 2020.
- BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. **Os princípios do Direito do Trabalho e os direitos fundamentais do trabalhador**. 2007. Âmbito Jurídico. Disponível em: <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-40/os-principios-do-direito-do-trabalho-e-os-direitos-fundamentais-do-trabalhador/>. Acesso em: 30 mar. 2020.
- BOBROFF, Maria Cristina Cescatto; MARTINS, Júlia Trevisan. **Assédio moral, ética e sofrimento no trabalho**. Revista Bioética, Brasília, v. 21, n. 2, maio/ago. 2013. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-80422013000200008&lng=pt&nrm=iso. Acesso em 02 outubro de 2019.
- BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 18 fev. 2020.
- BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 03 abr. 2020.
- BRASIL. **Lei 3.921 de 23 de agosto de 2002**. Estado do Rio de Janeiro. Disponível em: <http://alerjln1.alerj.rj.gov.br/CONTLEI.NSF/e9589b9aab9cac8032564fe0065abb4/3dcfce02b06be53903256c2800537184?OpenDocument>. Acesso em: 04 mai. 2020.
- BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de Janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Brasília: DF; Presidência da República, 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2002/L10406.htm. Acesso em: 22 mar. 2020.
- CARDOSO, Aline. **Assédio Moral no ambiente de Trabalho!!** 2020. Disponível em: <https://alinecardosoadvdf.jusbrasil.com.br/noticias/851416600/assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho?ref=feed>. Acesso em: 10 jun. 2020.

CARVALHO, Edmilson. **A produção dialética do conhecimento**. São Paulo: Xamã, 2008.

CASTRO, Brunna Rafaely Lotife. **A Evolução histórica do Direito do Trabalho no Mundo e no Brasil**. 2013. JusBrasil. Disponível em:

<https://brunnalotife.jusbrasil.com.br/artigos/111925458/a-evolucao-historica-do-direito-do-trabalho-no-mundo-e-no-brasil>. Acesso em: 20 abr. 2020.

CHAUÍ, Marilena. **Convite à filosofia**. São Paulo: Ática, 1994.

COSTA, Helcio Mendes da. **Evolução Histórica Do Direito Do Trabalho, Geral E No Brasil**. 2010. JurisWay. Disponível em:

https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=4553. Acesso em: 02 mai. 2020.

DARTIGUES, André. **O que é fenomenologia**. 3. ed. São Paulo: Moraes, 1992.

GREVY, Marcos. **Assédio moral no ambiente de trabalho**. 2015. DireitoNet. Disponível em: <https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/9126/Assedio-moral-no-ambiente-de-trabalho>. Acesso em: 03 jun. 2020.

HESSEN, Johan. **Teoria do conhecimento**. Tradução António Correia. 7. ed. Coimbra: Arménio Amado, 1980.

JORGE NETO, Francisco Ferreira. **Manual de direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2017.

Disponível em: OURA, Marcelo. Curso de direito do trabalho. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2016. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/>. Acesso em: 20 mar. 2020.. Acesso em: 20 mar. 2020.

LAIDES, Monique Ellen. **A importância dos princípios no Direito do Trabalho**. 2016.

Migalhas. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/246598/a-importancia-dos-principios-no-direito-do-trabalho>. Acesso em: 10 jun. 2020.

LEONEL, Vilson e MARCOMIN, Ivana. **Projetos de pesquisa social**. Palhoça: Unisul Virtual, 2015.

MOURA, Marcelo. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br/>. Acesso em: 20 mar. 2020.

PINHO, Denise de Sena. **Material didático em um ambiente virtual de aprendizagem**.

2008. 148 f. Dissertação – (Mestrado em Educação em Ciências e Matemática) – Faculdade de Física, PUCRS, Porto Alegre, 2008.

PINTO, José Rodrigues. **Curso de direito individual do trabalho**. 5 ed. Dão Paulo: LTR 2003.

SUSSEKIND, Arnaldo; **Curso de direito do trabalho**. 3 ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

TEIXEIRA, João Pedro Ferraz. **Desenvolvimento histórico do Direito do Trabalho**. 2016.

Jus.com.br. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/47982/desenvolvimento-historico-do-direito-do-trabalho>. Acesso em: 17 abr. 2020.

TENORIO, Everton Mendes. **O assédio moral decorrente do abuso do poder diretivo**. 2014. Conteúdo Jurídico. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/40291/o-assedio-moral-decorrente-do-abuso-do-poder-diretivo>. Acesso em: 15 jun. 2020.

TUROLLA, Rodolfo. **Princípios Do Direito Do Trabalho**. [2020]. Politize. Disponível em: <https://www.politize.com.br/principios-do-direito-do-trabalho/>. Acesso em: 20 abr. 2020.

VIEIRA, Tiago. **A principiologia do direito do trabalho e sua correspondência constitucional**. 2017. Jus.com.br. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/57308/a-principiologia-do-direito-do-trabalho-e-sua-correspondencia-constitucional>. Acesso em: 16 maio 2020.

WIKIPÉDIA. **Direito do trabalho**. 2020. Disponível em: https://pt.wikipedia.org/wiki/Direito_do_trabalho. Acesso em: 28 mar. 2020.