

FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E NEGÓCIOS DE SERGIPE

JOCINEIDE ARAÚJO NASCIMENTO DOS SANTOS

ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Aracaju
2015

JOCINEIDE ARAÚJO NASCIMENTO DOS SANTOS

ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Monografia apresentada como requisito para conclusão do Curso de bacharel em Direito pela Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe- FANESE.
Orientador: Profº. Me. Marcelo de Macedo Schimmelpfeng.

Aracaju
2015

S237a SANTOS, Jocineide Araujo Nascimento dos

Assédio Moral Nas Relações De Trabalho / Jocineide Araujo Nascimento dos Santos. Aracaju, 2015. 57 f.

Monografia (Graduação) – Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe. Departamento de Direito, 2015.

Orientador: Prof. Me. Marcelo de Macedo Schimmelpfeng

1. Assédio Moral 2. Direitos Fundamentais 3. Limites 4. Poder Diretivo I. TÍTULO.

JOCINEIDE ARAÚJO NASCIMENTO DOS SANTOS

ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Monografia apresentada como requisito parcial à Comissão Julgadora do Curso de bacharelado em Direito pela Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe-FANESE.

Aprovada em ____/____/____

BANCA EXAMINADORA

Professor Mestre Marcelo de Macedo Schimmelpfeng
Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe

Professor Doutor Eduardo Lima Matos
Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe

Professor Especialista Olavo Pinto Lima
Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe

A Deus, por sua infinita Graça.
À minha família, pelo amor e proteção.

AGRADECIMENTOS

Quebrei correntes, escalei montanhas, muralhas. Nadei contra correntezas, saltei abismos, naveguei por mares revoltos, todavia continuo a sonhar!

A Deus por me conduzir e não me deixar levar pelos escárnios de poucos assombrados. Pelo amparo quando fraquejei, por me enviar anjos em forma de gente tornando-os meus baluartes.

Aos meus pais Marlene e José Batista, pelo amor e carinho, mesmo distantes.

Ao meu esposo Kleber Nascimento, pessoa com quem amo partilhar a vida. Obrigado pelo carinho, pela paciência e por sua capacidade de me trazer paz na correria de cada semestre. Que sempre disse que eu podia realizar todos os meus sonhos, inclusive esse. Te amo!

A minha filha Anna Luiza, que embora não tenha conhecimento disto, me iluminou de maneira especial. Meu maior tesouro.

A minha enteada Beatriz Silveira, pelo carinho, amor e compreensão que tens comigo e com a nossa pequena Anna Luiza. Eu amo vocês!

A minha sogra Maria Auxiliadora e meu sogro João Cassimiro, que para mim são como pais. Obrigada pelo amor, preocupação, carinho e apoio, em todos os sentidos. Sei que estão felizes com minha conquista, por isso dedico a vocês essa vitória.

A vovó Dudu, que é uma pessoa muito especial e que sempre torceu para que eu chegasse até aqui. Amor incondicional!

Aos meus irmãos Nininho e Magneide e minha sobrinha Kauane, que mesmo distantes, acreditaram e me incentivaram a chegar até aqui. Amos vocês!

A minha cunhada Patrícia, pela confiança e incentivo que sempre teve comigo, peça-chave desse quebra-cabeça, muito obrigada!

Aos meus cunhados: Katia, Luiz, kleidson e Luciana, pela cumplicidade e por todo apoio.

Aos tesouros que encontrei aqui na terra: Dayane, Kayma, Gessé, Erick Juliano, Dona Gloria, Iranaê, Adiele, Clovis, Olivia, Marcio, Aline, Cris, Sandra e Mônica, com os quais dividi momentos de alegrias e tristezas e que sempre tiveram dispostos a me ajudar e a me ouvir..." Em todo tempo ama o amigo e para a hora da angústia nasce o irmão. " (prov. ;17-18).

Ao meu orientador Marcelo, pelo empenho, zelo, dedicação e carinho

depositado em cada ponto do meu trabalho de conclusão de curso. Professor, te admiro muito!

Aos queridos mestres que edificaram muito minha vida, obrigada pelo conhecimento compartilhado: Sandro, Gilberto, José Carlos, Matheus Dantas, Vitor Condorelli, Fernanda, Fernando, Antonina, Gustavo, e em especial, Kleidson Nascimento, por nunca ter medido esforços para me ajudar durante toda minha vida acadêmica. E aos colaboradores da FANESE, em especial LU e VAL, pela gentileza e carinho de sempre.

Enfim, querido Deus, mais uma vez te agradeço pela conquista e por essas pessoas maravilhosas que o Senhor se encarregou de colocar em minha vida para que, de uma forma ou de outra, contribuíssem para o meu sucesso!

Posso não concordar com nenhuma das
palavras que você disser, mas defenderei
até a morte o direito de você dizê-las.

Voltaire

RESUMO

Em todas as relações jurídicas, inclusive naquela estabelecida entre trabalhador e patrão, deve-se assegurar as garantias fundamentais consagradas na Constituição Federal e que têm por base a dignidade da pessoa humana, a fim de se evitar excessos por parte daquele que detém o poder. Assim, na relação de trabalho, o empregador não pode exceder os limites de seu poder diretivo, submetendo o empregado a situações vexatórias que atentem contra a sua dignidade, sob pena de ser responsabilizado civil e/ou penalmente. Apesar de existir uma lacuna no ordenamento jurídico brasileiro em relação a uma legislação específica disciplinando o assédio moral, a doutrina e a jurisprudência têm reconhecido a aplicação deste instituto à seara trabalhista, responsabilizando o assediador com fulcro nos artigos 1º, inciso III; 5º, inciso X, da CF e 186, do CC. O assédio moral consiste na exposição prolongada e repetitiva do trabalhador a situações opressivas e humilhantes, no ambiente de trabalho, que atentam contra a sua dignidade física e psíquica.

Palavras-chave: Assédio moral. Direitos fundamentais. Limites. Poder diretivo.

ABSTRACT

In all legal relationships, including that established between worker and employer, must ensure the fundamental guarantees enshrined in the Federal Constitution and that are based on the dignity of the human person in order to avoid excesses on the part of him who holds the power. Thus, the employment relationship, the employer may not exceed the limits of its governing power, subjecting the employee to embarrassing situations that threaten their dignity, under penalty of being held accountable civil and / or criminal penalties. Although there is a gap in the Brazilian legal system with regard to specific legislation disciplining bullying, the doctrine and jurisprudence have recognized the application of this institute to harvest labor, blaming the harasser with fulcrum in Article 1, section III; 5, section X of the Constitution and 186 of the CC. Bullying consists of prolonged and repeated exposure of the worker to oppressive and humiliating situations, in the workplace, which damage their physical and mental dignity.

Keywords: Bullying. Fundamental rights. Limits. Directive power.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	14
2 FUNDAMENTOS DO DIREITO DO TRABALHO	17
2.1 Evolução histórica do Direito do Trabalho no mundo	17
2.2 Evolução histórica do Direito do Trabalho no Brasil	19
2.3 Conceito do Direito do Trabalho	20
2.4 Princípios do Direito do Trabalho	22
2.4.1 <i>Princípio da dignidade da pessoa humana</i>	23
2.4.2 <i>Princípio da primazia da realidade</i>	24
2.4.3 <i>Princípio da proteção</i>	25
2.4.4 <i>Princípio da indisponibilidade</i>	27
2.4.5 <i>Princípio da continuidade da relação de emprego</i>	27
3 PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR	28
3.1 Relação de trabalho	28
3.2 Relação de emprego	28
3.2.1 <i>Trabalho por pessoa física</i>	28
3.2.2 <i>Pessoalidade</i>	29
3.2.3 <i>Não eventualidade ou habitualidade</i>	29
3.2.4 <i>Onerosidade</i>	29
3.2.5 <i>Subordinação</i>	30

3.2.6 Alteridade	30
3.3 Relação de emprego e a Emenda constitucional 45/2004	30
3.4 Empregado	31
3.5 Empregador	32
3.6 Do poder diretivo	33
3.6.1 Do poder de organização.....	34
3.6.2 Do poder disciplinar	34
3.6.3 Do poder de fiscalizar	35
4 ASSÉDIO MORAL	36
4.1 Conceito	36
4.2 Elementos definidores	37
4.3 Espécies	38
4.3.1 Assédio moral vertical ou descendente.....	38
4.3.2 Assédio moral horizontal.....	38
4.3.3 Assédio moral misto	39
4.3.4 Assédio moral ascendente.....	39
4.4 Consequências contratuais e extracontratuais do assédio moral.....	39
4.4.1 Consequências do assédio moral sobre o contrato de trabalho.....	40
5 PODER DIRETIVO X ASSÉDIO MORAL	43
5.1 Ato ilícito e abuso de direito.....	43
5.2 Limites do poder diretivo x assédio moral	44
6 ASSÉDIO MORAL: RESPONSABILIDADE CIVIL E QUANTUM INDENIZATÓRIO	46

6.1 Da responsabilidade civil pelo assédio moral	46
6.2 <i>Quantum</i> indenizatório.....	48
6.3 Posicionamento jurisprudencial	51
7 CONCLUSÃO	54

1 INTRODUÇÃO

Apesar de inexistir no Brasil uma legislação federal específica, aplicável aos celetistas, disciplinando o assédio moral, sobretudo no ambiente de trabalho, tanto a doutrina quanto a jurisprudência têm reconhecido a responsabilização civil, e caso exista, a penal, do assediador e a sua consequente condenação ao pagamento de indenização por danos morais em favor da vítima. Vale destacar que vários Estados, a exemplo de São Paulo e Rio de Janeiro, e alguns de seus Municípios, já editaram normas para tratar acerca do assédio moral no âmbito da Administração Pública estadual e municipal. Na Câmara dos Deputados tramita a Sugestão 30/2015, propondo à Comissão de Legislação Participativa, projeto de lei que trata do assédio moral nas relações de trabalho no Serviço Público Federal.

A relação entre trabalhador (genericamente) e empregador é estabelecida por meio de contrato de trabalho, verbal ou escrito, através do qual surgem direitos e obrigações recíprocas para ambos, conforme artigo 442, da CLT. O trabalhador, enquanto sujeito de direitos, deve ter assegurados os direitos fundamentais que lhe são garantidos pela Constituição, sob pena de quem violá-los ser responsabilizado na esfera cível e/ou penal. O empregador, por sua vez, também é um sujeito de direitos, sendo detentor das mesmas garantias fundamentais que o empregado, e de outras inerentes à sua condição, a exemplo do poder diretivo- capacidade de organizar, fiscalizar e disciplinar a prestação dos serviços. Entretanto, em razão do empregado/trabalhador ser a parte mais vulnerável desta relação jurídica, e a fim de se resguardar seus direitos fundamentais, que têm por base a dignidade da pessoa humana, faz-se necessário estabelecer os limites do poder diretivo do empregador.

O empregador pode e deve exercer seu poder diretivo, desde que o faça pautado nos princípios da razoabilidade, da proporcionalidade e da boa-fé, buscando sempre a promoção dos direitos fundamentais de seu empregado/trabalhador, não submetendo-o a situações vexatórias ou abusivas. Qualquer excesso por parte do empregador será considerado como abuso de direito e ensejará a sua responsabilização, conforme redação do artigo 5º, inciso X, da CF, assim como do artigo 186, do Código Civil.

Também denominado de *moobing*, o assédio moral

[...] caracteriza-se por ser uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe 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 funções¹.

Logo, a subordinação jurídica do empregado em relação ao empregador não autoriza este último a submeter aquele a situações que atentem contra a sua dignidade e direitos fundamentais.

Dentre as consequências do assédio moral na relação de emprego, destacam-se a possibilidade do reconhecimento judicial da rescisão indireta do contrato de trabalho; da despedida por justa causa, caso o empregado seja o agressor; problemas de ordem psicossomática à vítima, dentre outras.

O objetivo geral do presente trabalho monográfico é analisar o assédio moral no ambiente de trabalho, sob a perspectiva do poder diretivo patronal. Por meio dos objetivos específicos, buscou-se identificar os elementos que caracterizam o poder diretivo do empregador, verificar o assédio moral e suas consequências contratuais e extracontratuais e perceber os limites entre o poder diretivo e o assédio moral.

A pesquisa utilizada foi a bibliográfica e a hermenêutica, já que o estudo foi alicerçado na leitura, análise e interpretação de materiais divulgados em livros, monografias e artigos científicos eletrônicos. Também foi realizada a pesquisa jurisprudencial com o objetivo de demonstrar que os Tribunais Regionais do Trabalho e o Tribunal Superior do Trabalho reconhecem o assédio moral no ambiente de trabalho, apesar de inexistir uma lei específica tratando sobre o tema. O levantamento bibliográfico foi realizado em bibliotecas de faculdades, em livrarias e em sites jurídicos. A abordagem utilizada foi a qualitativa, uma vez que as informações colhidas não são quantificáveis, mas descritivas e explicativas.²

O método de pesquisa utilizado foi o dedutivo, uma vez que partiu-se do

¹ NASCIMENTO, Sônia A. C. Marcaro. **O assédio moral no ambiente do trabalho**. Disponível em: http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexo_2353_assediomoral2.pdf. Acesso em: 01 de novembro de 2015, às 17:39 h.

² RODRIGUES, Auro de Jesus. **Metodologia Científica**. 4 ed., ver., ampl., Aracaju: Unit, 2011, p. 55. Segundo o autor, a pesquisa qualitativa não utiliza procedimentos estatísticos de abordagem.

conceito geral de assédio moral para aplicá-lo às relações de trabalho, *lato sensu*. Para tanto, o presente estudo encontra-se dividido em cinco capítulos.

O primeiro capítulo apresenta os fundamentos do Direito do Trabalho, apontando a sua evolução histórica no Brasil e no mundo, o seu conceito e princípios.

O segundo capítulo traz um estudo sobre o poder diretivo do empregador demonstrando seu conceito e também da relação de emprego.

O terceiro capítulo trata do assédio moral, apresentando seu conceito, seus elementos definidores, seus sujeitos, espécies e as consequências contratuais e extracontratuais que este provoca.

O quarto capítulo trata sobre as diferenças entre o poder diretivo e o assédio moral, estabelecendo os limites daquele.

O quinto capítulo, por sua vez, aborda sobre a responsabilidade civil e o *quantum* indenizatório no assédio moral, trazendo ainda o entendimento jurisprudencial.

2 FUNDAMENTOS DO DIREITO DO TRABALHO

2.1 Evolução histórica do Direito do Trabalho no mundo

Até o século XIX o trabalhador não possuía direitos trabalhistas, tendo sido tratado como uma coisa, objeto, não sendo, portanto, reconhecido como sujeito de direito. O obreiro, à essa época, submetia-se ao regime de escravidão, uma vez que desenvolvia trabalhos forçados e gratuitos.

No período denominado historicamente de Feudalismo, o trabalhador, que passou a ser conhecido como “servo de gleba”, foi submetido ao regime de servidão, por meio do qual, apesar de ser livre, estava obrigado a trabalhar na terra do senhor feudal, tendo-lhe de entregar parte da produção como preço pela fixação na terra e em troca de proteção política e militar. Nesse período atribuiu-se ao obreiro a natureza de pessoa, e não mais de coisa, como na época anterior, conforme assevera Alice Monteiro de Barros, ao dispor que “no período feudal, [...] o trabalho era confiado ao servo de gleba, a quem se reconhecia a natureza de pessoa, e não de coisa, ao contrário do que ocorria com os escravos”³.

Até o século XIX, o obreiro era tido como coisa, mercadoria, objeto. O trabalhador não era reconhecido como sujeito de direito, predominando o regime da escravidão, de trabalhos forçados e gratuitos. Já na época do Feudalismo, surgiu o regime de servidão, sistema pelo qual os denominados “senhores feudais” davam proteção militar e política aos obreiros, os quais não eram livres, mas sim obrigados a laborar na terra do senhor feudal, sendo compelidos a entregar parte da produção em troca de proteção. Esses trabalhadores eram conhecidos como “servos de gleba”⁴.

No século XII, com o enfraquecimento dos feudos, surgiram as Corporações de Ofício, nas quais fora concedida ao trabalhador uma maior liberdade. Estas Corporações eram formadas por mestres, aprendizes e companheiros ou operários, os quais se submetiam a regras aplicáveis a todos de forma indistinta. Os mestres eram os proprietários das Corporações, os quais detinham o monopólio em relação à exploração de determinada atividade, ou seja, era vedada a exploração concomitante do mesmo mister por mais de uma Corporação ou trabalhador. A jornada de trabalho muitas vezes era de 18 horas diárias, sendo que os aprendizes e os companheiros submetiam-se à jornada de 12 a 14 horas diárias. A relação entre as Corporações de Ofício e os trabalhadores era marcada pelo autoritarismo, posto

³ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7 ed. São Paulo: LTR, 2011, p. 47.

⁴ SARAIVA, Renato. **Direito do trabalho: versão universitária**. 3 ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2010, p. 29.

que estas visavam mais os seus próprios interesses que a proteção daqueles. Essas Corporações desapareceram com o surgimento da Revolução Francesa, a qual, ao contrário do sistema anterior, consagrava a liberdade para o exercício de profissões.

Com o surgimento da máquina a vapor e de tear, houve a substituição do trabalho escravo, servil e corporativo pelo trabalho assalariado para operar as máquinas. Nesse período preferiu-se a contratação de mulheres e menores, que eram considerados mão de obra barata e “meias-forças dóceis”, já que subordinavam-se a jornadas de trabalhos excessivas, suportavam salários baixos e condições de higiene escassas, sem, contudo, reivindicarem. “Os obreiros não possuíam qualquer garantia de salário digno [...] . Era uma época de total exploração e desprezo pelo trabalho humano”⁵.

O emprego generalizado de mulheres e menores suplantou o trabalho dos homens, pois a máquina reduziu o esforço físico e tornou possível a utilização das “meias-forças dóceis”, não preparadas para reivindicar. Suportavam salários ínfimos, jornadas desumanas e condições de higiene degradantes, com graves riscos de acidentes⁶.

O Direito do Trabalho surgiu como uma forma de resistência à Revolução Industrial e para coibir os abusos do empregador e proteger, conseqüentemente, o trabalhador. O Estado passou então a intervir nas relações de trabalho, editando normas imperativas e de aplicação indistinta, com o objetivo de proteger o trabalhador hipossuficiente. A Igreja também passou a defender o trabalhador, tendo o Papa Leão XIII editado em 1891 a Encíclica Rerum Novarum, através da qual reconheceu-se “a importância do trabalho humanitário que deve preponderar nas relações de trabalho”⁷. Nesse período também, foram formados os primeiros sindicatos.

Em verdade, o Direito do Trabalho nasce como uma forma de resistência à Revolução Industrial e à maneira como os trabalhadores eram explorados pelas empresas. Nesta época, era comum a exploração do trabalho da mulher e do menor. Os obreiros não possuíam qualquer garantia de salário digno e as condições de higiene, saúde e segurança no trabalho eram sub-humanas. Era uma época de total exploração e desprezo pelo trabalho humano⁸.

Após a Primeira Guerra Mundial, surgiu o movimento denominado de “Constitucionalismo Social”, já que grande parte dos países passaram a acrescentar

⁵ SARAIVA, op. cit., p. 32.

⁶ BARROS, op. cit., p. 51.

⁷ SARAIVA, op. cit., p. 33.

⁸ SARAIVA, op. cit., p. 31.

em suas Constituições normas relativas à proteção social, sobretudo direitos trabalhistas. A Constituição do México (1917) foi a primeira a tratar acerca do Direito do Trabalho, tendo fixado a jornada diária em 8 horas, proibiu o trabalho aos menores de 12 anos, limitou a jornada dos menores de 16 anos a 6 horas diárias, estabeleceu o descanso semanal, a proteção à maternidade, a jornada máxima noturna de 7 horas, o salário mínimo, direito à sindicalização e greve, seguro social, indenização proveniente de dispensa e proteção em face de acidente de trabalho. A Constituição alemã (de Weimar, 1919), também dispôs acerca de normas de Direito do Trabalho.

Em 1919, surgiu o Tratado de Versalhes que criou a Organização Internacional do Trabalho (OIT), cuja função é estabelecer regras internacionais acerca da relação empregatícia, por meio de Convenções e Recomendações.

[..] Outro dos marcos que muitos autores tendem a enfatizar esta, em contrapartida, na Encíclica Católica *Rerum Novarum*, de 1891. Um terceiro marco usualmente considerado relevante pelos autores reside no processo da Primeira Guerra Mundial e seus desdobramentos, como, por exemplo, a formação da OIT — Organização Internacional do Trabalho (1919) e promulgação da Constituição Alemã de Weimar (1919). E também desse mesmo período a Constituição Mexicana (1917). As duas cartas constitucionais mencionadas foram, de fato, pioneiras na inserção em texto constitucional de normas nitidamente trabalhistas ou, pelo menos, pioneiras no processo jurídico fundamental de constitucionalização do Direito do Trabalho, que seria uma das marcas distintivas do século XX⁹.

Para o direito do trabalho, o *Tratado de Versalhes* (1919) assumiu especial importância, pois dele surgiu o projeto de organização internacional do trabalho. A Parte XIII desse tratado é considerada a constituição jurídica da Organização Internacional do Trabalho — OIT, e foi complementada pela *Declaração de Filadélfia* (1944) e pelas reformas da Reunião de Paris (1945) da OIT. As Nações Unidas, pelo acordo de 30 de maio de 1946, reconheceram a OIT como ‘organismo especializado competente para empreender a ação que considere apropriada, de conformidade com o seu instrumento constitutivo básico, para cumprimento dos propósitos nele expostos’¹⁰.

Em 1948 surgiu a Declaração Universal dos Direitos Humanos.

2.2 Evolução histórica do Direito do Trabalho no Brasil

Constituição de 1824: aboliu as Corporações de Ofício, tendo estabelecido a liberdade de exercício de ofícios e profissões.

⁹ DELGADO, Maurício Goldinho. **Curso de direito do trabalho**. 11 ed. São Paulo: LTR, 2012, p. 93.

¹⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 26 ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 132.

Constituição de 1891: reconheceu genericamente a liberdade de associação e reunião livremente e sem armas.

No ano de 1930 Getúlio Vargas começou a elaborar uma política trabalhista inspirada nas transformações que estavam acontecendo na Europa e no surgimento da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Neste mesmo ano foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio.

Constituição de 1934: tratou acerca de normas de direito do trabalho- garantia à liberdade sindical, salário mínimo, isonomia salarial, jornada de 8 horas diárias, proteção ao trabalho da mulher e do menor, férias e repouso semanal.

Constituição de 1937: criação de um sindicato único imposto por lei e do imposto sindical, que equivale à atual contribuição sindical, proibição da greve.

Em 1943, foi editado o Decreto-lei 5.452, de 01 de maio de 1943, com o objetivo de consolidar todas as normas trabalhistas até então existentes, surgindo a Consolidação da Leis Trabalhistas, a CLT.

Constituição de 1946: passou a admitir a greve, garantiu o repouso semanal remunerado, a estabilidade e participação dos empregados nos lucros das empresas.

Constituição de 1967: manteve os direitos trabalhistas instituídos nas Constituições anteriores. Nesse período surgiram as leis 5.859/72 (empregados domésticos), 5.889/73 (trabalhador rural) e 6.019/74 (trabalhador temporário).

Constituição de 1988: dispõe sobre normas trabalhistas nos artigos 7º a 11, garantindo inúmeros direitos sociais aos trabalhadores urbanos e rurais, estabelecendo diversas regras, dentre as quais as relativas aos sindicatos, ao livre exercício do direito de greve.

2.3 Conceito do Direito do Trabalho

Filho define o Direito do Trabalho como sendo o

Conjunto de princípios e normas jurídicas que regulam as relações jurídicas oriundas da prestação de serviço subordinado e outros aspectos deste último, como consequência da situação econômico-social das pessoas que o exercem¹¹.

Inicialmente, o Direito do Trabalho fora denominado de Direito Industrial, Direito Operário, Direito Corporativo, Direito Sindical e Direito Social.

¹¹ BARROS, p. 73 apud Evaristo Moraes Filho, Introdução do direito do trabalho, p. 17.

A doutrina divide o conceito de Direito do Trabalho em categorias, quais sejam: subjetiva- considera o empregado como a parte economicamente fraca da relação jurídica; objetiva- define que o objeto do contrato de trabalho é a prestação de trabalho subordinado e a mista- “cujas definições harmonizam os sujeitos do contrato de trabalho com o seu objeto, que é a prestação de serviço subordinado”¹².

Com a edição da Emenda Constitucional nº 45/2004, que alterou o artigo 114 da Constituição Federal, a Justiça do Trabalho passou a ocupar-se não só das relações de emprego, mas também das relações de trabalho não subordinadas, a exemplo do trabalho autônomo, eventual, avulso, estágio e voluntário.

Portanto, o Direito do Trabalho nos dias atuais não se ocupa somente do trabalho subordinado, mas de qualquer trabalho prestado por pessoa física, mesmo que não subordinado. Nesse conceito de expansão, o empregado mantém-se como a figura central da normatividade trabalhista, embora não possa mais ser considerado o único tipo de trabalhador abrangido pelo ramo jurídico especializado a que deu origem.

Martins define o Direito do Trabalho como sendo o “[...] conjunto de princípios, regras e instituições atinentes à relação de trabalho subordinado e situações análogas, visando assegurar melhores condições de trabalho e sociais ao trabalhador, de acordo com as medidas de proteção que lhe são destinadas”¹³.

O Direito do Trabalho divide-se em direito individual e direito coletivo. O direito individual trata da relação jurídica estabelecida entre empregado e empregador, “considerando os interesses concretos de indivíduos determinados”¹⁴. Já o direito coletivo também trata da relação jurídica entre empregado e empregador, considerados, neste ponto, como membros de determinada coletividade.

O Direito Coletivo do Trabalho tem como objeto de estudo as relações coletivas do trabalho, dentre elas a organização sindical, as negociações coletivas e os instrumentos normativos (convenção coletiva de trabalho e acordo coletivo de trabalho), a forma de solução de conflitos (mediação, arbitragem, dissídio coletivo) e a greve¹⁵.

O Direito do Trabalho é um ramo autônomo do Direito, uma vez que possui regras e princípios próprios. Porém, apesar dessa autonomia, o Direito do Trabalho relaciona-se com diversos outros ramos do Direito, a exemplo dos Direitos

¹² BARROS, op. cit., p. 69.

¹³ MARTINS, Sergio Pinto. **Curso de direito do trabalho**. 4ª ed. São Paulo: Dialética, 2005. p. 17.

¹⁴ BARROS, op. cit., p. 69.

¹⁵ SARAIVA, op. cit., p. 23.

Constitucional (artigos 7º, 8º e 9º da Constituição Federal e artigo 10 do Ato das disposições constitucionais transitórias), Administrativo (controle e vigilância no cumprimento das normas trabalhistas), Civil (vícios do negócio jurídico, contrato de trabalho, dentre outras características), Penal (no que concerne à aplicação do conceito de dolo e culpa, sobretudo quando da aplicação do artigo 462, da CLT).

Atualmente, não há dúvidas quanto à autonomia do Direito do Trabalho. Esta autonomia tem sido abordada pelos doutrinadores sob cinco perspectivas: autonomia legislativa ou legal, autonomia doutrinária, autonomia didática, autonomia jurisdicional e autonomia científica. 3.1. Autonomia legislativa O Brasil não possui um Código de Trabalho como possui a França. No entanto, em virtude da existência da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, que representa um estatuto próprio e independente, além da publicação de um grande número de leis esparsas tratando de matéria trabalhista; diversos doutrinadores, a exemplo de AMAURI MASCARO NASCIMENTO, ARNALDO SUSSEKIND, EVARISTO DE MORAES FILHO, MOZART VICTOR RUSSOMANO, ORLANDO GOMES e SERGIO PINTO MARTINS entre outros, têm reconhecido a autonomia legislativa do Direito do Trabalho brasileiro. 3.2. Autonomia doutrinária A autonomia doutrinária traduz-se na existência de uma bibliografia própria. É notória a existência de grande número de obras doutrinárias sobre Direito do Trabalho no Brasil, incluindo obras clássicas de reconhecimento nacional e internacional. 3.3. Autonomia didática A autonomia didática do Direito do Trabalho revela-se na inclusão de sua matéria no currículo acadêmico das faculdades de Direito, assim como sua exigência nos Exames de Ordem, obrigatórios para a habilitação do bacharel em direito como advogado. 3.4. Autonomia jurisdicional A autonomia jurisdicional evidencia-se pela existência de um órgão especializado do Poder Judiciário que aplica o ramo jurídico em estudo: a Justiça do Trabalho. 3.5. Autonomia científica Demonstra-se a autonomia científica do Direito do Trabalho pela formulação de institutos e princípios próprios, distintos dos institutos e princípios do Direito Civil e dos demais ramos jurídicos, como o princípio da proteção ao trabalhador, da continuidade dos contratos de trabalho, da irrenunciabilidade de direitos, etc¹⁶.

Quanto à natureza jurídica do Direito do Trabalho, a doutrina não é pacífica, existindo aqueles que defendem que este pertence ao ramo do direito privado, do direito público e ainda ao Direito social.

2.4 Princípios do Direito do Trabalho

Princípios são proposições lógicas e genéricas que servem de fundamento de validade para o legislador quando da elaboração da norma.

Os princípios exercem uma função tríplice: informativa (informa o legislador no momento da elaboração da norma), interpretativa (orienta o operador do Direito em

¹⁶ NETO, Francisco Tavares Noronha. **Noções fundamentais de direito do trabalho**. Disponível em: <http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/31867-37060-1-PB.pdf>. Acesso em: 12 de setembro de 2015.

relação à interpretação da norma) e normativa (integra o direito quando a norma é omissa ou possui lacunas).

A Consolidação das leis do trabalho, em seu artigo 8º, autoriza a utilização dos princípios pela Justiça do Trabalho, bem como pelas autoridades administrativas.

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

2.4.1 Princípio da dignidade da pessoa humana

É um princípio constitucional que direciona os demais princípios e normas constitucionais e infraconstitucionais.

Trata-se de um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, conforme estabelecido no artigo 1º, III, da Constituição Federal, e que por isso é de observância obrigatória para todos, de forma indistinta.

Art.1º A República Federativa do Brasil, formada pela União Indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

- I-
- II-
- III- A dignidade da pessoa humana;
- IV-
- V-

Miraglia define o princípio da dignidade da pessoa humana como sendo:

A dignidade da pessoa humana constitui princípio, fundamento e objetivo do Estado brasileiro. É o valor supremo sobre o qual se edifica a sociedade brasileira. Forçoso asseverar, então, que o princípio da dignidade humana informa todos os ramos do Direito, além de influir nas condutas humanas particulares. Assim, a sua realização deve ser sempre perseguida pelo legislador e pelo intérprete da lei¹⁷.

Trata-se de uma condição inerente a todo ser humano.

Sob a ótica do Direito Laboral, o princípio da dignidade da pessoa humana aplica-se não só para suprir lacunas que por acaso existam na lei, mas também, e

¹⁷ MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **O direito do trabalho e a dignidade da pessoa humana – pela necessidade de afirmação do trabalho digno como direito fundamental**. Disponível em: <http://www.conpedi.org.br/manaus/arquivos/anais/fortaleza/3828.pdf>. Acesso em: 12 de setembro de 2015.

sobretudo, para proteger o trabalhador contra atos que atinjam a sua integridade e dignidade, a fim de lhe garantir condições de trabalho dignas e saudáveis.

Em virtude disso, é que o princípio da dignidade da pessoa humana pode e deve ser aplicado no âmbito da relação laboral não só para suprir as lacunas da lei, mas também como forma de proteger o trabalhador contra atos que afrontem sua integridade e dignidade, de forma a lhe garantir condições laborais saudáveis e dignas¹⁸.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), tem como objetivos a “[...] eliminação de todas as formas de trabalho forçado; abolição efetiva do trabalho infantil; eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação [...]”¹⁹, o que reflete a avocação do princípio da dignidade da pessoa humana.

2.4.2 Princípio da primazia da realidade

De acordo com este princípio, a verdade real prevalece sobre a formal, ou seja, os fatos se sobrepõem ao que está documentado.

Conforme preleciona Barros, este princípio “não se aplica na hipótese de trabalhador admitido em emprego público sem concurso, na forma exigida no inciso II, do art. 37 da Constituição vigente”²⁰, posto que este é um mandamento constitucional, não prevalecendo, portanto, o presente princípio sobre o da legalidade.

Relação de emprego. CIEE. **O reconhecimento de vínculo de emprego com empresa de economia mista pertencente à administração indireta está condicionado à realização de concurso público. Impossível a prevalência do princípio da primazia da realidade ante o princípio da legalidade previsto no artigo 37 da CF. (...)**²¹. (grifo nosso).

¹⁸ NICOLAU, Maira Ceschin. **A efetividade do princípio da dignidade da pessoa humana nas relações de trabalho**. Disponível em: <http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/7368/A-efetividade-do-principio-da-dignidade-da-pessoa-humana-nas-relacoes-de-trabalho>. Acesso em: 12 de setembro de 2015.

¹⁹< <http://www.oitbrasil.org.br/content/apresenta%C3%A7%C3%A3o>>. Acesso em: 12 de setembro de 2015.

²⁰ BARROS, op. cit., p. 146.

²¹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª região. RO: RS 8028300-86.1996.5.04.0922, relator: Teresinha Maria Delfina Signori correia, data de julgamento: 22/03/2000, 2ª vara do trabalho de Rio Grande do Sul. **Lex:** Jurisprudência do TRT 4. Disponível em: <http://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/16468899/recurso-ordinario-ro-rs-8028300-8619965040922>. Acesso em: 14 de setembro de 2015.

2.4.3 Princípio da proteção

A doutrina defende que este é o princípio de maior amplitude no Direito do Trabalho, visto que tem por objetivo proteger o trabalhador, garantindo-lhe uma superioridade jurídica, já que é a parte hipossuficiente da relação jurídica estabelecida entre ele e o empregador.

Dessa forma, o princípio da proteção criou mecanismos, regras e presunções próprias, assegurando uma rede protetiva ao obreiro, com o claro propósito de diminuir a desigualdade no pacto de emprego celebrado com o empregador²².

Este princípio subdivide-se em:

2.4.3.1 Princípio do *in dubio pro operario*

Também conhecido como princípio da interpretação mais benéfica.

Diante de uma norma trabalhista que admite mais de uma interpretação, o operador do Direito deve optar por aquela que é mais benéfica ao empregado, desde que não afronte a vontade do legislador, nem verse sobre matéria probatória. Logo, observa-se que este princípio não se aplica ao Direito Processual do Trabalho, em razão do disposto nos artigos 818, da Consolidação das Leis do Trabalho e 333, do Código de Processo Civil. “O princípio do *in dubio pro operario* que aconselha o intérprete a escolher, entre duas ou mais interpretações viáveis, a mais favorável ao trabalhador, desde que não afronte a nítida manifestação do legislador nem se trate de matéria probatória”²³.

2.4.3.2 Princípio da aplicação da norma mais favorável

Havendo mais de uma norma trabalhista aplicável ao caso concreto, deve-se optar por aquela que seja mais benéfica ao trabalhador, independentemente de sua posição hierárquica.

Um exemplo de aplicação prática deste princípio é o artigo 620, da Consolidação das leis trabalhistas²⁴, que dispõe que as condições estabelecidas em

²² SARAIVA, op. cit., p. 38.

²³ SUSSEKIND, Arnaldo. **Curso de direito do trabalho**. 3 ed. atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2010, p. 113.

²⁴ Dispõe o artigo 620, da Consolidação das leis do trabalho que: “Art. 620- As condições estabelecidas

Convenção Coletiva prevalecem sobre as dispostas em Acordo Coletivo, desde que sejam mais benéficas.

Quando ambas as normas trabalhistas trazem condições benéficas, o operador do Direito deve aplicar aquela que, comparada à outra, de acordo com o critério de especialização, for a mais benéfica, de acordo com o disposto pela Teoria do Conglobamento mitigado, que é a adotada no Brasil, conforme artigo 3º, inciso II, da Lei 7.064/82²⁵.

2.4.3.3 Princípio da condição mais benéfica

De acordo com este princípio, as condições mais benéficas estabelecidas no contrato de trabalho, de forma expressa ou tácita, ou até mesmo no regulamento da empresa, prevalecerão sobre a norma superveniente que trata acerca da mesma matéria, mas que tem um caráter protetivo menor.

Assim, uma nova regra jurídica só produz efeitos em relação aos contratos firmados após a sua vigência.

Tutela-se, portanto, o direito adquirido, previsto no artigo 5º, inciso XXXVI, da Constituição Federal.

Um exemplo de aplicação prática deste princípio são as Súmulas 51 e 288 do Tribunal Superior do Trabalho.

Súmula nº 51 do TST

NORMA REGULAMENTAR. VANTAGENS E OPÇÃO PELO NOVO REGULAMENTO. ART. 468 DA CLT (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 163 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a

em Convenção, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo”.

²⁵ Dispõe o artigo 3º, inciso II, da Lei 7.064/82: “A aplicação da legislação brasileira, de proteção ao trabalhador, naquilo que não for incompatível com o disposto nesta lei, quando mais favorável que a legislação territorial, no conjunto de normas em relação a cada matéria”.

revogação ou alteração do regulamento. (ex-Súmula nº 51 - RA 41/1973, DJ 14.06.1973)

II - Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro.

Súmula nº 288 do TST

COMPLEMENTAÇÃO DOS PROVENTOS DA APOSENTADORIA (inserção do item II à redação) - Res. 193/2013, DEJT divulgado em 13, 16 e 17.12.2013

I - A complementação dos proventos da aposentadoria é regida pelas normas em vigor na data da admissão do empregado, observando-se as alterações posteriores desde que mais favoráveis ao beneficiário do direito.

II - Na hipótese de coexistência de dois regulamentos de planos de previdência complementar, instituídos pelo empregador ou por entidade de previdência privada, a opção do beneficiário por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do outro.

2.4.4 Princípio da indisponibilidade

Também denominado de princípio da Irrenunciabilidade de direitos, está elencado no artigo 9º, da Consolidação das leis trabalhistas²⁶.

“Seu objetivo é limitar a autonomia das partes, pois não seria viável que o ordenamento jurídico, impregnado de normas de tutela do trabalhador, permitisse que o empregado se despojasse desses direitos, presumivelmente pressionado pelo temor reverencial de não obter o emprego ou de perdê-lo, caso não formalizasse a renúncia”²⁷.

2.4.5 Princípio da continuidade da relação de emprego

Em regra, presume-se que o contrato de trabalho é pactuado por prazo indeterminado, admitindo-se a celebração do contrato por termo certo ou determinado, por exceção, conforme estabelecido na Súmula 212, do Tribunal Superior de Trabalho²⁸

²⁶ Dispõe o artigo 9º da CLT: “Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação”.

²⁷ BARROS, op. cit., p. 146.

²⁸ Dispõe a Súmula 212, do TST: O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação do serviço e o despedimento é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.

3 PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR

3.1 Relação de trabalho

É a relação jurídica estabelecida entre sujeitos de direito, por meio da qual um executa serviços ou obra para o outro, mediante uma contraprestação ou remuneração. Esses serviços podem, inclusive, ser de natureza intelectual. Tem por prestação uma obrigação de fazer, a qual se consubstancia no labor humano.

É gênero do qual são espécies a relação de emprego; relação de trabalho autônomo, avulso, eventual, estágio, trabalho voluntário.

Logo, toda relação de emprego é uma relação de trabalho, mas nem toda relação de trabalho é uma relação de emprego, uma vez que esta comporta características próprias que são elencadas nos artigos 2º e 3º da Consolidação das leis trabalhistas.

3.2 Relação de emprego

É o vínculo jurídico estabelecido entre empregado e empregador. Como dito acima, para que a relação de emprego se consubstancie é necessário que estejam presentes os requisitos dos artigos 2º e 3º, da Consolidação das leis trabalhistas. Assim, inexistindo um deles, a relação de emprego desaparece, persistindo, a depender das circunstâncias do caso analisado, a relação de trabalho.

Requisitos:

3.2.1 Trabalho por pessoa física

A relação de emprego é *intuitu personae*, ou seja, somente a pessoa física pode prestar serviços.

Caso haja a contratação fraudulenta com pessoa jurídica, invoca-se o disposto no artigo 9º, da CLT e aplica-se a legislação do trabalhista, haja vista se tratar de relação de emprego.

3.2.2 Pessoaalidade

Por ser *intuitu personae*, o serviço tem que ser prestado pessoalmente pelo empregado, que não pode ser substituído por outro.

Logo, no que diz respeito ao obreiro, a relação de emprego é infungível, ou seja, o empregado não pode se fazer substituir por outro.

3.2.3 Não eventualidade ou habitualidade

É aquele desempenhado de forma não-eventual, “prestado em caráter contínuo, duradouro, permanente, em que o empregado, em regra, integra-se aos fins sociais desenvolvidos pela empresa”²⁹.

A prestação do serviço com habitualidade, de forma contínua e permanente, na qual o obreiro passa a fazer parte integrante da cadeia produtiva da empresa, mesmo que desempenhando uma atividade-meio, caracteriza o trabalho não-eventual³⁰.

3.2.4 Onerosidade

O empregado tem a obrigação de prestar os serviços contratados pelo empregador, o qual, em contrapartida, deve remunerá-lo.

Essa contraprestação pode ser em pecúnia ou em utilidades.

O trabalho prestado de forma gratuita desnatura a relação de emprego, configurando-se apenas em uma mera relação de trabalho, a exemplo do trabalho voluntário tratado na Lei 9.608/98. A mora salarial por parte do empregador não descaracteriza a relação de emprego, posto que não foi o trabalhador que voluntariamente se despojou da remuneração.

²⁹ SARAIVA, op. cit., p. 75.

³⁰ SARAIVA, op. cit., p. 76.

3.2.5 Subordinação

A subordinação estabelecida entre empregado e empregador é a jurídica, devendo aquele cumprir as ordens emanadas por este, sob pena de ser-lhe aplicadas penalidades.

3.2.6 Alteridade

Os riscos decorrentes da prestação do serviço devem ser suportados integralmente pelo empregador, conforme preceituado no artigo 2º da CLT.

Assim, havendo a prestação dos serviços, o empregado deve ser remunerado tendo a empresa auferido lucros ou não.

Apesar de a Constituição Federal em seu artigo 7º, inciso XI ³¹, assim como a Lei 10.101/00³², prevê que o empregado pode participar dos lucros da empresa, os resultados negativos têm que ser suportados exclusivamente pelo empregador.

3.3 Relação de emprego e a Emenda constitucional 45/2004

Antes da EC 45/2004, a Justiça do trabalho somente era competente para julgar e processar as relações de emprego. Com o advento dessa emenda, o artigo 114 da Magna Carta foi alterado, passando a sua nova redação a ser a seguinte:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar

I as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

II as ações que envolvam exercício do direito de greve;

III as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores;

³¹ Dispõe o artigo 7º, inciso XI da Constituição Federal que: 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.

³² Dispõe a Lei 10.101/00, em seu artigo 1º que: Esta Lei regula a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa como instrumento de integração entre o capital e o trabalho e como incentivo à produtividade, nos termos do art. 7º, inciso XI, da Constituição.

IV os mandados de segurança, *habeas corpus* e *habeas data*, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição

V os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o;

VI as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho;

VII as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho; VIII a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir;

IX outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.

§ 1º Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.

§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

§ 3º Em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito.

Desse modo, a Justiça do trabalho tem competência para processar e julgar qualquer relação de trabalho e não só a relação de emprego. Logo, caso um profissional autônomo não receba pelos serviços prestados, embora não seja empregado do tomador de serviços, haja vista inexistir a subordinação, poderá ajuizar eventual demanda na Justiça do trabalho.

Diante da ampliação da competência da Justiça do trabalho, há a possibilidade do trabalhador, com base num contrato de prestação de serviços, postular o reconhecimento do vínculo de emprego e as verbas trabalhistas dele decorrentes, e na impossibilidade de reconhecimento do vínculo de emprego, formular pedido sucessivo de pagamento das parcelas oriundas do contrato de prestação de serviços, o que facilita, em muito o acesso do trabalhador à Justiça³³.

3.4 Empregado

É toda pessoa física que presta serviços de forma subordinada, não eventual e mediante salário, a um empregador. Estes serviços podem ser de natureza intelectual, técnica ou manual. De acordo com o artigo 3º, da CLT empregado é: “[..]

³³ SCHIAVI, Mauro. **Manual de Direito Processual do Trabalho**. 6 ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 205.

toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

Desse modo, conforme tratado nos itens anteriores, são requisitos para caracterização da relação de emprego: trabalho prestado por pessoa física, a personalidade, a não eventualidade na prestação dos serviços, a subordinação jurídica, a onerosidade e a alteridade.

3.5 Empregador

“É a pessoa física ou jurídica que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços”³⁴.

O artigo 2º da CLT traz o conceito de empregador:

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

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

Para fins trabalhistas, o empregador não precisa ser empresa em sua concepção civil, podendo, portanto, ser pessoa física ou jurídica ou ainda um ente despersonalizado. Logo, a personalidade jurídica não é requisito para a caracterização do empregador. Assim, a sociedade de fato, a sociedade irregular e os entes despersonalizados são considerados empregadores para fins trabalhistas. O empregador é a unidade de produção e não necessariamente a empresa, uma vez que, repise-se, o empregador não precisa ser empresa em sua concepção civil, bastando que preencha os requisitos do artigo 3º, da CLT.

Da relação jurídica estabelecida entre empregado e empregador, surgem direitos e deveres recíprocos, regulamentados pela legislação trabalhista. Dentre esses direitos, destaca-se o poder diretivo do empregador, o qual pode organizar, controlar e disciplinar a organização do trabalho e do empregado.

³⁴ SARAIVA, op. cit., p. 109.

3.6 Do poder diretivo

O titular do poder diretivo da relação de trabalho *lato sensu* é o empregador, titularidade esta que se consubstancia na subordinação jurídica do empregado. Logo, o empregado, por estar subordinado ao empregador, sujeita-se ao poder diretivo deste.

O poder diretivo é prerrogativa juridicamente reconhecida ao empregador de organizar a empresa, ditar as normas de seu funcionamento, comandar a atividade realizadora de seus fins e punir transgressões dos subordinados às determinações emanadas de sua hierarquia³⁵.

O artigo 2º, *caput*, da CLT dispõe que: “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços” (grifos nossos). “Esta direção consiste no poder hierárquico ou poder diretivo de comando sobre a atividade exercida pelo empregado”³⁶.

É necessário que o empregador exerça o seu poder diretivo observando os direitos fundamentais do empregado, que são garantidos constitucionalmente, a fim de ser evitar a abusividade ou a exposição deste a situações vexatórias, a exemplo do assédio moral. Assim, atuando de forma razoável, o empregador estará atendendo à função social do contrato. Deste modo, conclui-se que o poder diretivo não é ilimitado, haja vista o empregado não ser obrigado a cumprir ordens ilícitas ou ilegais, bem como porque o empregador tem o dever de garantir os direitos fundamentais de seu empregado. Caso haja um rigor exacerbado no exercício do poder diretivo, estando o empregador a invadir os direitos fundamentais à intimidade e à vida privada do empregado, bem como impondo ordens arbitrárias ao mesmo, pode o trabalhador resistir a essa submissão através do pedido de rescisão indireta do contrato de trabalho, conforme o artigo 483, da CLT.

³⁵ FILHO, Rodolfo Pamplona; PINTO, José Augusto Rodrigues. **Repertório de conceitos trabalhistas**, São Paulo: LTR, 2000, p. 401.

³⁶ STABEN, Milena Carvalho. **O poder diretivo do empregador e o limite ao seu exercício**. Disponível em: <http://www.viajus.com.br/viajus.php?pagina=artigos&id=1475&idAreaSel=8&seeArt=yes>. Acesso em: 11 de outubro de 2015, às 13:38 h.

Deste modo, o poder diretivo do empregador manifesta-se das seguintes formas:

3.6.1 Do poder de organização

É o poder do empregador de organizar a estrutura da empresa no que concerne à atividade, ao empreendimento, aos fatores de produção e aos seus próprios empregados.

Essa organização deve observar as normas jurídicas de ordem social e trabalhista.

O poder de organização do empregador decorre do risco que ele assume com a atividade (princípio da alteridade), assim como do seu direito de propriedade.

O poder de organização da atividade do empregado, combinando-a em função dos demais fatores da produção, tendo em vista os fins objetivados pela empresa, pertence ao empregador, uma vez que é da própria natureza da empresa a coordenação desses fatores. Empresa é a organização complexa que combina os fatores de produção, de modo que ao empregador cabe dar a unidade no empreendimento, moldando-a para que cumpra as diretrizes a que se propõe. (...) Sendo detentor do poder de organização, cabe ao empregador 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 etc³⁷.

3.6.2 Do poder disciplinar

Consiste na possibilidade de o empregador aplicar sanção ao empregado que descumprir suas obrigações contratuais, de acordo com os modos e os limites estabelecidos em lei.

O poder disciplinar do empregador materializa-se por meio da advertência, da suspensão e da dispensa por justa causa, esta última prevista no artigo 482, da CLT. A lei não exige uma gradação na aplicação destas sanções, podendo, por exemplo, o empregado ser demitido sem justa causa sem que tenha sido advertido ou suspenso anteriormente. É necessário, portanto, que o empregador obedeça aos princípios da razoabilidade e proporcionalidade quando da cominação de sanção ao empregado.

³⁷ NASCIMENTO, op. cit., p. 636.

Por meio do poder disciplinar garante-se a manutenção da ordem e a harmonia no ambiente de trabalho.

3.6.3 Do poder de fiscalizar

Também conhecido como poder de controle, caracteriza-se pelo direito do empregador de fiscalizar as atividades profissionais de seus empregados, podendo ditar as regras e as tarefas a serem desempenhadas por eles. O empregado sujeita-se ao monitoramento e vigilância e ao controle de suas atividades profissionais pelo empregador, devendo agir consoante as normas constantes em seu contrato de trabalho, os acordos coletivos ou convenções coletivas que lhe são aplicáveis.

Exemplos práticos do exercício do poder de fiscalizar do empregador é o monitoramento do email corporativo do empregado no ambiente de trabalho, a revista nos pertences do empregado, o controle de ponto e a prestação de contas de empregados vendedores. Insta salientar que em todas estas hipóteses o empregador deve atuar de modo a não atingir os direitos fundamentais do empregado, não podendo submetê-lo a situações vexatórias.

Toda conduta empresarial constrangedora ou desagradável, capaz de acarretar uma situação vexatória ao empregado, em virtude do controle indevido do uso do seu e-mail, caracterizará transgressão à sua privacidade e à sua intimidade. O e-mail corporativo é o fornecido pela empresa aos empregados como ferramenta de trabalho para desempenhar o seu labor. Não se pode olvidar, contudo, que o empregado deve ter ciência da fiscalização do empregador³⁸.

³⁸ ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **Os limites do poder fiscalizatório do empregador quanto ao monitoramento do correio eletrônico no ambiente de trabalho**. Disponível em: http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=8096. Acesso em: 11 de outubro de 2015, às 23:57 h.

4 ASSÉDIO MORAL

4.1 Conceito

É conhecido também como humilhação no trabalho, violência moral ou psicológica, assédio psicológico no trabalho, terror ou terrorismo psicológico no trabalho, tirania nas relações de trabalho, coação moral no ambiente de trabalho, molestarmento moral e manipulação perversa³⁹.

O terror psicológico constitui-se numa espécie de violência cruel e degradante que acontece nas relações sociais, em que ocorrem pequenos e repetidos ataques a alguém, de forma insistente, com vistas a desestabilizá-la psicologicamente, por meio de agressões verbais, desprezo, humilhações, constrangimentos, maus-tratos, dentre outras formas. A vítima sente-se totalmente inferiorizada, rejeitada, menosprezada, destruída em sua autoestima, podendo ocasionar ao agredido, muitas vezes, doenças físicas e psicológicas, e, em casos extremos, o suicídio⁴⁰.

Para Hirigoyen, o assédio moral é:

Toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu trabalho ou degradar o ambiente de trabalho⁴¹.

Aguiar por sua vez, assegura que o assédio moral consiste nos

[...] maus- tratos aplicados aos indivíduos nas organizações, derivados de uma lógica perversa na relação de poder existente nesses locais, manifestada como produto das relações autoritárias sob as mais diversas formas de perseguições e atritos entre chefes e subordinados, ou até entre colegas da mesma hierarquia funcional, configurando-se como um fenômeno destruidor da convivência pacífica, da coexistência harmônica e produtiva dos indivíduos no ambiente de trabalho⁴².

Diante dos conceitos apresentados, depreende-se que o assédio moral caracteriza-se pela prática reiterada de conduta psicológica abusiva que atenta contra a natureza psíquica do indivíduo, com a finalidade de excluí-lo de determinado grupo

³⁹ ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 2 ed. Curitiba: Juruá, 2010, p. 40.

⁴⁰ SOARES, Fernanda de Carvalho; DUARTE, Bento Herculano. **O assédio moral no ordenamento jurídico brasileiro**. Disponível em: <http://www.editoraforum.com.br/ef/wp-content/uploads/2014/06/O-assedio-moral-no-ordenamento-juridico-brasileiro.pdf>. Acesso em: 12 de outubro de 2015, às 00:47 h.

⁴¹ HIRIGOYEM, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**. Tradução Rejane Janowitz. 4 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2009, p. 17.

⁴² AGUIAR, André Luiz Souza. **Assédio moral: o direito à indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridos no ambiente do trabalho**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2006, p. 17.

ou atividade. Assim, o assédio moral consubstancia-se pela intenção do assediador de prejudicar a dignidade do trabalhador, causando-lhe terror psicológico através de frequentes e repetidas humilhações àquele dentro de um certo lapso temporal. Logo, infere-se que a conduta do assediador não deve ser considerada de forma isolada, mas sim conjuntamente, de modo que os comportamentos dele sejam marcados pela repetição.

4.2 Elementos definidores

São elementos que caracterizam o assédio moral:

a) Sujeito ativo: é o assediador, que pode ser o empregador ou qualquer superior hierárquico, o colega de serviço ou o subordinado em relação ao superior hierárquico. Deste modo, conclui-se que este tipo de problema não acontece somente entre chefes e subordinados, mas também vice-versa, assim como também entre colegas de trabalho.

b) Sujeito passivo: é a vítima ou o assediado, que pode ser o empregado ou o superior hierárquico, este último em relação ao terrorismo psicológico no trabalho praticado pelo subordinado.

c) Conduta ou comportamentos atentatórios aos direitos da personalidade.

d) Reiteração e sistematização

d) Consciência do agente: o assediador deve ter a intenção de submeter a vítima a situação vexatória.

[...] a) Sujeitos: ativo (assediador) empregador ou qualquer superior hierárquico; colega de serviço ou subordinado em relação ao superior hierárquico; sujeito passivo (vítima/assediado) empregado ou superior hierárquico no caso do assédio praticado por subordinado;

b) Conduta: comportamentos a atos atentatórios aos direitos da personalidade;

c) Reiteração e sistematização;

d) Consciência do agente⁴³

⁴³ ALKIMIN, op. cit., p.43.

4.3 Espécies

4.3.1 Assédio moral vertical ou descendente

Ocorre quando a violência moral é praticada pelo superior hierárquico (que pode ser o próprio empregador, bem como o diretor, gerente, assessor, chefe, supervisor, etc) em relação ao subordinado.

O assediado pode pleitear a rescisão indireta do contrato do trabalho, com base no artigo 483, da CLT.

O assédio moral cometido por superior hierárquico, em regra, tem por objetivo eliminar do ambiente de trabalho o empregado que, por algumas características, representa uma ameaça ao superior, no que tange ao seu cargo ou desempenho do mesmo; também o empregado que não se adapta, por qualquer fator à organização produtiva, ou que esteja doente ou com debilidade. Como exemplo, temos o caso da mulher: a gravidez pode se tornar um fator de incômodo para a algoz. Outrossim, o assédio moral pode ser praticado com o objetivo de eliminar custos e forçar o pedido de demissão⁴⁴.

O chefe pode agir diretamente contra a vítima, ou pode utilizar-se da cumplicidade dos colegas de trabalho, e por meio destes, atacar o assediado, o que só se torna possível porque, geralmente, o grupo fica do lado do agressor, por creditar a responsabilidade à vítima, consoante já fora explanado no item anterior. No mobbing estratégico, a empresa utiliza-se do assédio moral como estratégia para fazer com que o empregado demita-se, para livrar-se de pessoas indesejáveis, incômodas. Dessa forma, o empregador livra-se também de alguns encargos trabalhistas que teria caso tivesse que demitir o empregado⁴⁵.

4.3.2 Assédio moral horizontal

Aqui, a violência psicológica é praticada pelos próprios colegas de trabalho, do mesmo nível hierárquico, com a omissão ou conveniência dos superiores hierárquicos.

Pode ser individual (quando o assediado é vítima de apenas um colega de trabalho) ou coletivo (quando a vítima é o bode expiatório do grupo. Esta é a forma considerada mais grave).

Neste caso, o assediador pode responder na seara cível por perdas e danos, por ter praticado uma conduta ilícita, e ser demitido por justa causa, com base no

⁴⁴ ALKIMIN, op. cit., p. 62.

⁴⁵ SOARES; DUARTE, op. cit.

artigo 482, “b” e “j”, da CLT. O empregador também poderá responder por perdas e danos mesmo que não tenha conhecimento dos fatos, uma vez que a responsabilidade civil nesta hipótese, é objetiva, ou seja, independe da comprovação da culpa.

4.3.3 Assédio moral misto

É aquele caracterizado pelas relações hierárquicas vertical e horizontal concomitantes.

Os sujeitos do assédio moral misto são: o assediador vertical, o assediador horizontal e a vítima.

O assediado sofre agressão tanto de seu superior quanto de seus colegas.

É o caso do superior que começa a excluir um empregado e os outros empregados ou por medo ou por quererem se posicionar ao lado do superior, adotam a mesma posição. A vítima passa a ser culpada por tudo de errado na empresa. Os “espectadores” do assédio normalmente passam a agir ou a se omitir, contribuindo para o resultado pretendido pelo agressor originário. Dentro das empresas a vítima é conhecida como “Bode Espiatório”⁴⁶.

4.3.4 Assédio moral ascendente

É o tipo de assédio moral mais raro. Caracteriza-se quando o subordinado investe contra o seu superior hierárquico.

4.4 Consequências contratuais e extracontratuais do assédio moral

Apesar de inexistir uma lei específica tratando acerca do assédio moral nas relações de trabalho, este é um tema que merece a tutela jurídica. Desta forma, os Tribunais Regionais do Trabalho e o Tribunal Superior do Trabalho têm proferido decisões por meio das quais rechaçam qualquer conduta que caracterize o assédio moral, ante a sua gravidade.

⁴⁶ CAPELARI, Luciana Santos Trindade. O assédio moral no trabalho e a responsabilidade da empresa pelos danos causados ao empregado. Disponível: http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6668. Acesso em: 24 de outubro de 2015, às 11: 42h.

4.4.1 Consequências do assédio moral sobre o contrato de trabalho

O contrato de trabalho está definido no artigo 472, da CLT como sendo um acordo expresso ou tácito, que corresponde à relação de emprego.

4.4.1.1 O empregado como agressor

Como delineado em tópicos anteriores, o empregado nem sempre será a vítima do assédio moral, podendo também ser o agressor- assédio moral horizontal ou assédio moral ascendente. Deste modo, quando restar comprovado que o empregado é o agressor no assédio moral, a consequência será a extinção do contrato de trabalho por justa causa, com base no artigo 482, alíneas “b”, “j” ou “k”, da CLT, sem prejuízo de condenação ao pagamento de indenização por danos morais e patrimoniais decorrentes, podendo a empresa ajuizar ação regressiva em face dele, independentemente das consequências penais, caso restem caracterizadas.

Para que a conduta do empregado enseje a justa causa, é necessário que o seu ato faltoso seja atual, proporcional à penalidade a ser aplicada, não tenha sofrido outra sanção, seja determinativa para a rescisão e esteja prevista em lei. Logo, caso o empregador não aplique a sanção ao empregado tão logo à prática do ato faltoso, haverá presunção de que houve o perdão tácito. Deste modo, para a consubstanciação da justa causa no contrato de trabalho, é indispensável que a conduta do empregado seja graduada como grave.

A justa causa pode ser fundamentada, como tratado acima, no artigo 482, alíneas “b”, “j” ou “k”. A alínea “b” trata acerca da incontinência de conduta ou mau procedimento, que caracteriza-se pelo comportamento irregular do empregado, incompatível com a moralidade sexual. O mau procedimento consiste no comportamento do empregado incompatível com as normas éticas. Por fim, as alíneas “j” e “k” tratam acerca de atos lesivos à honra e boa fama e ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos. Insta salientar que essas condutas devem ser praticadas de forma reiterada.

Assim, caso o empregado seja o assediante, a principal consequência contratual é a rescisão de seu contrato por justa causa, com fulcro no artigo 482, alíneas “b”, “j” ou “k”, da CLT. Extracontratualmente, a depender do que restar

comprovado, o empregado poderá ser condenado ao pagamento de indenização por danos morais e patrimoniais em favor da vítima.

4.4.1.2 O empregador como agressor

Quando o empregador é o agressor, a principal consequência contratual é a extinção do contrato de trabalho por meio rescisão indireta, com fulcro no artigo 483, da CLT.

O assédio moral se traduz em prática degradante e humilhante, atingindo a dignidade humana da pessoa do trabalhador; outrossim, impede um meio ambiente do trabalho sadio e equilibrado (CF, art. 225) e é capaz de tornar insuportável a continuidade da relação de emprego, em razão da grave violação pelo empregador ou pelo preposto deste das obrigações contratuais trabalhistas.

Sob o prisma das obrigações contratuais, todas as atitudes, gestos, comportamentos, palavras caracterizadoras do assédio moral se enquadram nas hipóteses tipificadas no art. 483 da CLT, consubstanciando grave violação patronal das obrigações legais e contratuais, além de violar o dever geral de respeito à dignidade e intimidade do trabalhador, legitimando a despedida indireta por justa causa ou falta grave do empregador⁴⁷.

As consequências extracontratuais são a baixa produtividade e qualidade do trabalho por parte do empregado vítima, assim como a rotatividade de mão de obra.

4.4.1.3 Consequências para a vítima

A vítima do assédio moral sofre consequências de ordem física e/ou psicológica, que ofendem, indubitavelmente, a sua dignidade.

Dentre as consequências do assédio moral, destacam-se o estresse, a ansiedade, a depressão, síndrome do pânico, transtorno obsessivo compulsivo, etc- que a doutrina elenca como um resultado físico específico; vergonha, humilhação, perda do sentido, psicoses- consequências específicas do assédio moral.

Assim, observa-se que o assédio moral pode causar danos irreversíveis à saúde física e mental do trabalhador, devendo, portanto, ser considerado como uma hipótese de violência grave, que deve ser expurgada do ambiente de trabalho.

⁴⁷ ALKIMIN, op. cit., p. 89.

Insta salientar, conforme demonstrado, que o assédio moral enseja consequências de ordem contratual- rescisão indireta do contrato de trabalho ou dispensa por justa causa e extracontratual- condenação ao pagamento de indenização por danos morais e patrimoniais, responsabilização penal, podendo também desencadear doenças físicas e psicossomáticas na vítima.

5 PODER DIRETIVO X ASSÉDIO MORAL

5.1 Ato ilícito e abuso de direito

No assédio moral, o ato ilícito caracteriza-se pela conduta abusiva do empregador.

O artigo 186 do Código Civil brasileiro dispõe que: “Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”.

Desse modo, quando o empregador praticar qualquer conduta que, sob a ótica jurídica, caracterizar-se como assédio moral, estará cometendo ato ilícito e por isso deverá ser responsabilizado pelos danos morais e/ou materiais causados ao empregado, independentemente da comprovação de culpa, visto que, consoante o disposto no artigo 927, p.u, do Código Civil⁴⁸, a sua responsabilidade é objetiva.

Prevalece na doutrina, hoje, o entendimento de que o abuso de direito prescinde da ideia de culpa. Afirma Aguiar Dias: “Vemos, pois, que o abuso de direito, sob pena de se desfazer em mera expressão de fantasia, não pode ser assimilado à noção de culpa. Inócua, ou de fundo simplesmente especulativo, seria a distinção, uma vez que por invocação aos princípios da culpa se teria a reparação do dano por ele causado.”⁴⁹

As condutas que ensejam o assédio moral se constituem em abuso de direito, o qual, de acordo com o disposto no artigo 187, do Código Civil⁵⁰, também é um ato ilícito. Assim, o empregador deve agir dentro dos limites sociais e econômicos da relação de emprego, bem como da boa-fé e dos bons costumes, sob pena de estar abusando de seu direito (poder de organizar, fiscalizar e disciplinar) e cometendo um ato ilícito, tendo assim a obrigação de reparar eventual dano causado ao seu empregado.

⁴⁸ Dispõe o artigo 927, p.u, do CC: “Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, riscos para o direito de outrem”.

⁴⁹ GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro. Vol. 4. Responsabilidade civil.** 7 ed. São Paulo: Saraiva, 2012, p. 64.

⁵⁰ Dispõe o artigo 187, do CC: “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”.

5.2 Limites do poder diretivo x assédio moral

O poder diretivo é um direito potestativo do empregador, contudo sofre limitações constitucionais a fim de se preservar os direitos fundamentais do empregado (art. 5º, da CF/88), a realização dos fins sociais e econômicos da empresa e a lisura da relação estabelecida entre empregado e empregador. Logo, observa-se que o poder diretivo do empregador não é absoluto, não admitindo que este atue de modo a praticar condutas que causem prejuízos de qualquer ordem ao empregado. Deste modo, o empregador deve exercer seu poder diretivo em benefício da organização do trabalho de seu subordinado, de forma ética e sempre observando os direitos fundamentais assegurados constitucionalmente a todo ser humano.

O Estado, por não poder disciplinar todas as relações sociais, confere aos particulares uma parcela de poder, cujo exercício está condicionado ao cumprimento de algumas regras. É o que ocorre na relação empregado/empregador, no que diz respeito ao poder diretivo, no qual o Estado estabelece os limites do poder de fiscalizar, organizar e disciplinar do empregador.

O poder diretivo patronal não deve ser confundido com o autoritarismo e a subordinação jurídica do empregado não deve ser utilizada pelo empregador como um meio para violar os direitos fundamentais daquele, assim como acontece com o assédio moral.

Ocorre que a autoridade que é 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 moral⁵¹.

Assim, o empregador pode e deve exercer o direito do qual é titular, desde que observe as limitações que lhe são impostas pela lei e atue de acordo com os princípios da razoabilidade, proporcionalidade e boa-fé, caso contrário incorrerá em excesso ou abuso de poder, devendo, portanto, ser responsabilizado.

O objetivo da punição deve ser pedagógico, de mostrar ao funcionário que está errado e que não deve cometer novamente a mesma falta. O uso do poder de punição por parte do empregador em desacordo com suas finalidades implica excesso ou abuso de poder. É claro que o Poder Judiciário

⁵¹ TENÓRIO, Everton Mendes. **O assédio moral decorrente do poder diretivo**. Disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,o-assedio-moral-decorrente-do-abuso-do-poder-diretivo,49170.html>. Acesso em: 24 de outubro de 2015, às 23: 18 h.

poderá controlar a pena aplicada pelo empregador, como ocorreria se o empregado não tivesse cometido a falta ou a falta fosse inexistente. O mesmo pode-se dizer se o poder disciplinar for exercido ilicitamente ou arbitrariamente pelo empregador⁵².

É necessário também que o poder diretivo atenda à função social da empresa, garantindo condições dignas de trabalho aos seus empregados e atendendo aos interesses da coletividade.

Portanto, infere-se que o poder diretivo, por não ser um direito absoluto do empregador, sofre algumas limitações legais e constitucionais a fim de se resguardar os direitos fundamentais do empregado.

⁵² MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 24^a ed. São Paulo: Atlas, 2008; p. 190.

6 ASSÉDIO MORAL: RESPONSABILIDADE CIVIL E *QUANTUM* INDENIZATÓRIO

6.1 Da responsabilidade civil pelo assédio moral

O Código Civil, em seu artigo 927 estabelece que “aquele que, por ato ilícito, causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo”. Já em seus artigos 186 e 187, define o ato ilícito:

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.

Assim, aquele que violar direito ou causar dano a terceiro, ainda que culposamente, ou cometer abuso de direito, comete ato ilícito.

A Constituição Federal em seu artigo 5º, inciso X, garante a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas, assegurando a indenização por eventual dano material ou moral decorrente de sua violação.

Conforme já retratado, o artigo 927, p.u, do CC⁵³ estabelece que a responsabilidade civil do empregador é objetiva em relação aos eventuais danos causados ao empregado.

Deste modo, o empregador assediador comete ato ilícito, posto que por meio de suas ações ou omissões (humilhação, gritos), culposa ou dolosamente, causa dano (atinge a honra e a dignidade) de ordem física ou psicológica ao empregado assediado, devendo, de acordo com a lei, repará-lo. Assim, o empregador que exerce o seu poder diretivo por meio de cobranças para produtividade, com abusos, sem respeitar os limites da urbanidade e razoabilidade, comete ato ilícito e por isso deve ser condenado ao pagamento de indenização por danos morais, visto que maculou a honra objetiva de seu empregado.

ASSÉDIO MORAL. ROTULAÇÃO PEJORATIVA. EMPREGADA CHAMADA DE "TARTARUGA", EM VIRTUDE DA PRODUTIVIDADE. INDENIZAÇÃO

⁵³ O artigo 927, p.u, do CC dispõe que: “Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, riscos para os direitos de outrem.”

POR DANOS MORAIS. Com efeito, **o tratamento dispensado pela empresa a seus funcionários deve respeitar os limites da razoabilidade e urbanidade, observando, sempre, que o trabalhador é um ser humano e como tal deve ser tratado. Assim, a prática de rotulação de sua funcionária como "tartaruga", em virtude desta não ter atingido a produtividade desejada pela empresa, configura-se em ato violador ao art. 5º, X, da Constituição Federal e ao art. 20, do Código Civil. Neste caso, é irrelevante o motivo da demissão da funcionária, haja vista ter restado configurada uma nítida mácula à honra objetiva da trabalhadora.** Recurso ordinário, parcialmente, provido, para condenar a reclamada ao pagamento de indenização por danos morais⁵⁴. (grifo nosso)

A Constituição Federal, em seu artigo 7º, inciso XXII, garante ao cidadão o direito ao meio ambiente de trabalho saudável. Em seus artigos 200, inciso VIII e 225, *caput*, a Magna Carta assegura que o ambiente de trabalho está inserido no meio ambiente geral e por isso também deve ter as condições necessárias a garantir ao trabalhador qualidade de vida.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

Art. 200 Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: [...] VIII- colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

Art. 225- 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.

É notório que não se pode alcançar um ambiente de trabalho saudável e equilibrado, em um local onde o empregador adota condutas que se consubstanciam no assédio moral, o que revela a violação aos direitos garantidos no artigo 5º, inciso X, da CF.

Assim, o ambiente de trabalho deve também garantir a saúde psicológica do trabalhador, conforme estabelecido nas Convenções 155 e 161, da Organização Internacional do Trabalho, as quais foram ratificadas pelo Brasil.

Convenção 155: A saúde, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene do trabalho.

⁵⁴ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 19ª região. RO 57100200900319006- AL. Relator: José Abílio Neves Sousa. Data de publicação: 21/05/2010. **Lex:** Jurisprudência do TRT-19. Disponível em: <http://trt-19.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/15781395/recurso-ordinario-ro-57100200900319006-al-5710020090031900-6>. Acesso em: 26 de outubro de 2015, às 21:10 h.

Convenção 161: A expressão serviços de saúde no trabalho designa uns serviços investidos de funções essencialmente preventivas e encarregados de assessorar o empregador, os trabalhadores e a seus representantes na empresa sobre: i) os requisitos necessários para estabelecer e conservar um meio ambiente de trabalho seguro e sadio que favoreça uma saúde física e mental ótima em relação com o trabalho; ii) a adaptação do trabalho às capacidades dos trabalhadores, tendo em conta seu estado de saúde física e mental;

Vale ressaltar ainda que o empregador também será responsabilizado civilmente pelo assédio moral cometido por um empregado em face do outro, uma vez que a sua culpa é presumida, sendo esta também, uma hipótese de responsabilidade objetiva, consoante a Súmula 341, do Supremo Tribunal Federal⁵⁵.

Logo, é obrigação do empregador promover a saúde física e mental do empregado, garantindo-lhe um ambiente de trabalho saudável, por meio de condições dignas e adequadas ao desempenho de suas funções. Cometerá ato ilícito, devendo reparar o dano causado, o empregador que praticar assédio moral.

6.2 *Quantum indenizatório*

Para que alguém seja responsabilizado civilmente é necessário que haja dano, o nexo causal e o ato ilícito.

O dano é a lesão causada a bem jurídico. O dano pode ser patrimonial ou moral. O primeiro atinge bens e direitos que podem ser apreciados economicamente, abrangendo “aquilo que efetivamente se perdeu e aquilo que se deixou de lucrar: o dano emergente e o lucro cessante”⁵⁶. O dano moral, por sua vez, atinge direitos de caráter personalíssimo, a exemplo da vida, da intimidade, da honra, não podendo, portanto, ser mensurado monetariamente.

A expressão “dano moral” deve ser reservada exclusivamente para designar a lesão que não produz qualquer efeito patrimonial. Se há consequências de ordem patrimonial, ainda que mediante repercussão, o dano deixa de ser extrapatrimonial⁵⁷.

A Constituição Federal em seu artigo 5º, inciso V, dispõe que “é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material e moral ou à imagem”. E em seu artigo 5º, inciso X, estabelece que “são invioláveis a intimidade, a honra, a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo

⁵⁵ Estabelece a Súmula 341, do STF que: “É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto”.

⁵⁶ GONÇALVES, op. cit., p. 334.

⁵⁷ GONÇALVES, op. cit., p. 336.

dano material ou moral decorrente de sua violação”. O Código Civil, por sua vez, em seu artigo 186 declara que “aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito”. Portanto, observa-se que a legislação brasileira garante a reparação dos danos morais. Assim, o empregado que sofrer assédio moral deverá ser indenizado pelos danos morais que lhe foram causados.

A indenização tem caráter compensatório e sancionatório, devendo ser proporcional ao dano causado, vedando-se, portanto, o enriquecimento ilícito da vítima. Em relação ao caráter sancionatório da indenização, leva-se em consideração o critério educativo-pedagógico, no sentido de se evitar que o agressor cometa outros atos ilícitos que afetem a moral de outrem. No que diz respeito ao caráter compensatório, a indenização tem por objetivo restituir à vítima o seu *status quo* ante, o que não é alcançado em relação ao assédio moral, uma vez que é impossível restaurar a *psique* daquela. Assim, no assédio moral, a indenização apenas irá amenizar (e não, restabelecer o seu estado psicológico) o sofrimento da vítima e reprimir a conduta ilícita do assediador.

É indispensável também, quando da fixação do valor da indenização por danos morais decorrente do assédio moral, que se observe a condição econômica da empresa. Assim, o montante da indenização por danos morais de um supermercado de grande porte será bem maior que o de uma mercearia de bairro, ante a capacidade econômica de cada um.

RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. O eg. Tribunal Regional consignou que o reclamante foi humilhado pelo gerente da empresa, na frente de colegas de trabalho e clientes, o que enseja a indenização por danos morais. O princípio da distribuição do ônus da prova, a que se referem os artigos 818 da CLT e 333, I, do CPC, somente tem aplicação quando não comprovados os fatos. Provado o fato constitutivo do direito, como se extrai do acórdão regional, impossível reconhecer violação literal desses dispositivos de lei. Recurso de revista não conhecido. **INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. REDUÇÃO DO QUANTUM ARBITRADO. A fixação do valor da indenização por dano moral deve se pautar nos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, pelo que se deve evitar um valor exorbitante ou irrisório, a ponto de levar a uma situação de enriquecimento sem causa ou a de não cumprir a função inibitória. No caso retratado pelo eg. Tribunal Regional observa-se que a quantia estabelecida como indenizatória (R\$30.000,00) é excessiva, comportando redução para R\$3.000,00** . Recurso de revista conhecido e provido. HORAS EXTRAORDINÁRIAS. ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA NA MODALIDADE BANCO DE HORAS. INVALIDADE. Evidenciada a inobservância dos requisitos de validade do banco de horas, em face da prestação habitual de jornada, bem como o descumprimento, pelo

empregador, das cláusulas coletivas, correspondentes ao limite de compensação, evidenciando o desrespeito aos acordos coletivos que previam o banco de horas, não há falar em violação do art. 7º, XIV e XXVI, da Constituição Federal. Inaplicável a Súmula nº 85 do TST, por se tratar de banco de horas (item V da referida súmula). Recurso de revista não conhecido. HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. AUSÊNCIA DE CREDENCIAL SINDICAL. Na Justiça do Trabalho, os honorários advocatícios são devidos tão somente nos termos da Lei nº 5.584/70, quando existentes, concomitantemente, a assistência do Sindicato e a percepção de salário inferior ao dobro do mínimo legal ou a impossibilidade de se pleitear em juízo sem comprometimento do próprio sustento ou da família. Constatado que o reclamante não se encontra assistido por sindicato de sua categoria, dá-se provimento ao recurso de revista, para excluir da condenação os honorários advocatícios. Incidência das Súmulas nºs 219 e 329 do c. TST e da Orientação Jurisprudencial nº 305 da SBDI-1 desta Corte. Recurso de revista conhecido e provido⁵⁸.

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS . ASSÉDIO MORAL. PEDIDO DE MAJORAÇÃO DO VALOR ARBITRADO. I. Para que se viabilize a reforma do julgado, na forma pretendida pela Agravante, com a majoração do valor da indenização, há necessidade de reexaminar a **extensão do dano, o grau de culpa do Reclamado, a repercussão da ofensa na vida pessoal, social e profissional da Reclamante e a condição social e econômica do ofensor e da ofendida**. Uma nova avaliação do conjunto de fatos e provas encontra óbice na Súmula nº 126 desta Corte Superior. II. Não demonstrada nenhuma das hipóteses de cabimento do recurso de revista previstas no art. 896 da CLT. III. Agravo de instrumento a que se nega provimento⁵⁹.

No Brasil não existe nenhuma lei estabelecendo os critérios objetivos a serem observados quando da fixação da indenização por danos morais.

Da prática do assédio moral presume-se a ocorrência do dano moral. Logo, o autor da ação de indenização por danos morais não precisa provar que de fato sofreu abalo moral, mas sim deve juntar as provas necessárias a atestar a conduta assediante (xingamentos, situações vexatórias, etc), o que por si só já irá caracterizar o dano moral.

Para o ressarcimento do dano decorrente da ocorrência do assédio moral, deve-se buscar a via judicial, onde será levada em conta a dificuldade na comprovação dos acontecimentos e dos danos. Em razão disto, deve-se

⁵⁸ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR: 12247520125040014. Data de Julgamento: 05/11/2014, Data de Publicação: DEJT 07/11/2014). **Lex:** Jurisprudência do TST. Disponível em: <http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/150373176/recurso-de-revista-rr-12247520125040014>. Acesso em: 27 de outubro de 2015, às 21:27 h.

⁵⁹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR: 2340001120095020466 , Relator: Fernando Eizo Ono, Data de Julgamento: 11/06/2014, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 24/06/2014). **Lex:** Jurisprudência do TST. Disponível em: <http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/124883816/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-2340001120095020466>. Acesso em: 27 de outubro de 2015, às 21:30 h.

considerar a redução do ônus probatório, nos processos em que envolvam esta matéria, devendo a prova do dano ser produzida mediante presunções extraídas de indícios, conforme as regras de experiência⁶⁰.

Logo, quando da fixação da indenização por danos morais, o julgador deve observar o seu caráter sancionatório e compensatório e ainda a extensão do dano e a capacidade econômica do assediador.

6.3 Posicionamento jurisprudencial

A jurisprudência brasileira já firmou entendimento de que, apesar de inexistir uma legislação específica tratando acerca do assédio moral, é cabível indenização por danos morais nessas hipóteses.

Nesse sentido, decisões de alguns Tribunais Regionais do Trabalho:

ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO. DANOS MORAIS - Comprovado o tratamento vexatório reiterado concedido pelo empregador ao Reclamante, resta caracterizado, indubitavelmente, o dano capaz de ensejar na sua órbita subjetiva sentimentos negativos de humilhação e tristeza⁶¹.

ASSÉDIO MORAL - CONFIGURAÇÃO - DANOS MORAIS - CABIMENTO - O assédio moral, também conhecido como psicoterror laboral ou "mobbing", consiste em comportamento arbitrário, abominável e reprimido pelo ordenamento jurídico e implica a existência de ação reiterada, insistente, prolongada no tempo, traduzida em ataques repetidos e vexatórios para a vítima, ou discriminatórios e constrangedores, ou seja, resumindo, um verdadeiro "terrorismo" psicológico, mas com o objetivo, ainda que velado, de desestruturar a vítima, desestabilizá-la, para, no fundo, forçar-lhe a vontade, como, por exemplo, para levá-la a pedir demissão, transferência, remoção, aposentadoria precoce etc. Assim, tende a acarretar dano à dignidade ou à integridade física ou psíquica do trabalhador, causando a degradação do

⁶⁰ BARROS, Renato da Costa Lino de Goes. **Assédio moral- análise sob a luz dos aspectos configurativos e probatórios deste fenômeno social**. Disponível em: <http://m.migalhas.com.br/depeso/54451/assedio-moral-analise-sob-a-luz-dos-aspectos-configurativos-e>. Acesso em: 01 de novembro de 2015, às 13:05 h.

⁶¹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª região. RecOrd: 00008989120125050013 BA 0000898-91.2012.5.05.0013, Relator: MARCOS GURGEL, 1ª. TURMA, Data de Publicação: DJ 03/10/2013.). **Lex:** Jurisprudência do TRT-5. Disponível em: <http://trt-5.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/165978950/recurso-ordinario-record-8989120125050013-ba-0000898-9120125050013>. Acesso em: 01 de novembro de 2015, às 13:21 h.

meio ambiente de trabalho, sendo plenamente cabível a indenização por danos morais⁶².

OFENSA VERBAL CONSTANTE. ASSÉDIO MORAL. CARACTERIZAÇÃO. DANOS MORAIS. PARÂMETROS PARA FIXAÇÃO DO VALOR DEVIDO. A ofensa verbal constante caracteriza o assédio moral, o qual pressupõe a premeditada insistência importuna e reiterada de atos ofensivos direcionados a uma, ou, a um grupo determinado de pessoas, com o fito de perturbá-la (s) emocionalmente. **Assim, restando provado a prática de atos ofensivos, reiterados e constantes, na relação laboral, impõe-se a reparação dos danos morais sofridos pelo empregado, o qual deve ser estimado em valor que tome em consideração, dentre outros fatores, a remuneração do obreiro, o tempo de serviço e a gravidade do ato**⁶³. (grifo nosso)

RECURSO DE REVISTA. 1. DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL REITERADO. DANOS PSICOLÓGICOS. DESRESPEITO AO PRINCÍPIO FUNDAMENTAL DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA. VALOR DA INDENIZAÇÃO. DECISÃO DENEGATÓRIA. MANUTENÇÃO. **Não existe na legislação pátria delineamento do quantum a ser fixado a título de dano moral. Caberá ao juiz fixá-lo, equitativamente, sem se afastar da máxima cautela e sopesando todo o conjunto probatório constante dos autos. A lacuna legislativa na seara laboral quanto aos critérios para fixação leva o julgador a lançar mão do princípio da razoabilidade, cujo corolário é o princípio da proporcionalidade, pelo qual se estabelece a relação de equivalência entre a gravidade da lesão e o valor monetário da indenização imposta, de modo que possa propiciar a certeza de que o ato ofensor não fique impune e servir de desestímulo a práticas inadequadas aos parâmetros da lei.** No presente processo, desponta

⁶² BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª região. RO: 01154200914703000 0115400-88.2009.5.03.0147, Relator: Convocado Paulo Mauricio R. Pires, Sexta Turma, Data de Publicação: 22/03/2010 19/03/2010. DEJT. Página 371. Boletim: Não. **Lex:** Jurisprudência do TRT-3. Disponível em: <http://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/124329402/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1154200914703000-0115400-8820095030147>. Acesso em: 01 de novembro de 2015, às 13:27 h.

⁶³ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 14ª região. RO: 11920084021400 RO 00119.2008.402.14.00, Relator: JUIZ VULMAR DE ARAÚJO COELHO JUNIOR, Data de Julgamento: 18/12/2008, PRIMEIRA TURMA, Data de Publicação: DETRT14 n.241, de 26/12/2008. **Lex:** Jurisprudência do TRT-14. Disponível em: <http://trt-14.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/18889290/recurso-ordinario-trabalhista-ro-11920084021400-ro-0011920084021400>. Acesso em: 01 de novembro de 2015, às 13:33 h.

razoável o montante indenizatório, ante a gravidade dos danos psicológicos, causados à obreira, submetida a reiterado assédio moral. Recurso de revista não conhecido no aspecto . 2. MULTA POR EMBARGOS DE DECLARAÇÃO PROTELATÓRIOS. O recurso de revista não preenche os requisitos previstos no art. 896 da CLT, pelo que se mostra inviável o seu conhecimento. Recurso de revista não conhecido no aspecto⁶⁴. (grifo nosso)

Desse modo, pela análise destes acórdãos, constata-se que é cabível a indenização pelos danos sofridos em razão do assédio moral no ambiente de trabalho.

⁶⁴ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR: 16184420125090014 , Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 11/02/2015, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 20/02/2015). **Lex:** Jurisprudência do TST. Disponível em: <http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/168422920/recurso-de-revista-rr-16184420125090014>. Acesso em: 01 de novembro de 2015, às 13:44 h.

7 CONCLUSÃO

Diante do que foi apresentado no presente trabalho monográfico, vale destacar algumas considerações acerca de determinados pontos de seu objeto, os quais se mostraram mais relevantes à conclusão final pretendida, qual seja a demonstração de que o assédio moral nas relações de trabalho surge quando o empregador extrapola os limites do seu poder diretivo, atingindo assim os direitos fundamentais do empregado/trabalhador.

O poder diretivo é um direito potestativo do empregador, mas que não é absoluto, sujeitando-se, portanto, a limites legais, principiológicos e, sobretudo, Constitucionais. O artigo 2º, *caput*, parte final, da CLT assegura que o empregador dirige a prestação pessoal de serviço, o que inclui o poder de organização, de disciplina e de fiscalização do trabalho, que decorre da subordinação jurídica do empregado.

O assédio moral consiste na exposição prolongada e repetitiva do empregado a situações abusivas, caracterizadas por humilhação e opressão, que ofendam a sua integridade física e psicológica, enquanto sujeito de direito titular de garantias fundamentais. Pode ser provocado pelo superior hierárquico em face de seu subordinado- assédio moral descendente ou vertical, do subordinado contra o seu chefe- assédio moral ascendente, pode ser caracterizado ainda quando assediador e assediado ocupam a mesma posição hierárquica- assédio moral horizontal e ainda quando o assediado é atingido tanto por seu superior hierárquico quanto por seus colegas (ocupam a mesma posição hierárquica que a vítima) - assédio moral misto. Dentre as consequências contratuais decorrentes do assédio moral destaca-se a possibilidade de rescisão indireta do contrato de trabalho (artigo 483, da CLT), quando o assediador é o empregador; e a dispensa por justa causa (artigo 482, alíneas “b”, “j” ou “k”, da CLT), quando o assediador é o empregado. Na esfera extracontratual o assédio moral pode provocar o estresse, a ansiedade, a depressão e a síndrome do pânico na vítima, e ensejar a responsabilização do assediador ao pagamento de indenização por danos morais em favor desta, uma vez, conforme os artigos 186 e 927, do CC, cometeu ato ilícito, devendo, portanto, reparar o dano provocado.

Ao atingir os direitos fundamentais do empregado, quando extrapola o seu poder diretivo, o assediador, neste caso o empregador, está abusando do direito (de fiscalizar, organizar e disciplinar a prestação de serviços) que lhe é conferido por lei,

cometendo, em vista disso, um ato ilícito.

A doutrina e a jurisprudência defendem a responsabilização do assediador, tanto civil quanto penalmente. Em relação à indenização civil, quando da fixação de seu *quantum*, deve-se observar o seu caráter compensatório e sancionatório, a extensão do dano e a capacidade econômica do assediador.

Enfim, destaca-se que através do presente estudo foi possível analisar o assédio moral no ambiente de trabalho, estabelecendo-se os limites do poder diretivo do empregador.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, André Luiz Souza. **Assédio moral: o direito à indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridos no ambiente do trabalho**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2006.

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de trabalho**. 2 ed. Curitiba: Juruá, 2010.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **Os limites do poder fiscalizatório do empregador quanto ao monitoramento do correio eletrônico no ambiente de trabalho**. Disponível em: http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=8096. Acesso em: 11 de outubro de 2015, às 23:57 h.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 7 ed. São Paulo: LTR, 2011.

BARROS, Renato da Costa Lino de Goes. **Assédio moral- análise sob a luz dos aspectos configurativos e probatórios deste fenômeno social**. Disponível em: <http://m.migalhas.com.br/depeso/54451/assedio-moral-analise-sob-a-luz-dos-aspectos-configurativos-e>. Acesso em: 01 de novembro de 2015, às 13:05 h.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 5ª região. RecOrd: 00008989120125050013 BA 0000898-91.2012.5.05.0013, Relator: MARCOS GURGEL, 1ª. TURMA, Data de Publicação: DJ 03/10/2013.). **Lex**: Jurisprudência do TRT-5. Disponível em: <http://trt-5.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/165978950/recurso-ordinario-record-8989120125050013-ba-0000898-9120125050013>. Acesso em: 01 de novembro de 2015, às 13:21 h.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª região. RO: RS 8028300-86.1996.5.04.0922, relator: Teresinha Maria Delfina Signori correia, data de julgamento: 22/03/2000, 2ª vara do trabalho de Rio Grande do Sul. **Lex**: Jurisprudência do TRT 4. Disponível em: <http://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/16468899/recurso-ordinario-ro-rs-8028300-8619965040922>. Acesso em: 14 de setembro de 2015.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 19ª região. RO 57100200900319006- AL. Relator: José Abílio Neves Sousa. Data de publicação: 21/05/2010. **Lex**: Jurisprudência do TRT-19. Disponível em: <http://trt-19.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/15781395/recurso-ordinario-ro-57100200900319006-al-5710020090031900-6>. Acesso em: 26 de outubro de 2015, às 21:10 h.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. RR: 12247520125040014. Data de Julgamento: 05/11/2014, Data de Publicação: DEJT 07/11/2014). **Lex**: Jurisprudência do TST. Disponível em: <http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/150373176/recurso-de-revista-rr-12247520125040014>. Acesso em: 27 de outubro de 2015, às 21:27 h.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR: 2340001120095020466. Relator:

Fernando Eizo Ono, Data de Julgamento: 11/06/2014, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 24/06/2014). **Lex:** Jurisprudência do TST. Disponível em: <http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/124883816/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-2340001120095020466>. Acesso em: 27 de outubro de 2015, às 21:30 h.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. RR: 12247520125040014. Data de Julgamento: 05/11/2014, Data de Publicação: DEJT 07/11/2014). **Lex:** Jurisprudência do TST. Disponível em: <http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/150373176/recurso-de-revista-rr-12247520125040014>. Acesso em: 27 de outubro de 2015, às 21:27 h.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR: 2340001120095020466, Relator: Fernando Eizo Ono, Data de Julgamento: 11/06/2014, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 24/06/2014). **Lex:** Jurisprudência do TST. Disponível em: <http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/124883816/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-2340001120095020466>. Acesso em: 27 de outubro de 2015, às 21:30 h.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª região. RO: 011542009147030000115400-88.2009.5.03.0147, Relator: Convocado Paulo Mauricio R. Pires, Sexta Turma, Data de Publicação: 22/03/201019/03/2010. DEJT. Página 371. Boletim: Não. **Lex:** Jurisprudência do TRT-3. Disponível em: <http://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/124329402/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1154200914703000-0115400-8820095030147>. Acesso em: 01 de novembro de 2015, às 13:27 h.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 14ª região. RO: 11920084021400 RO 00119.2008.402.14.00, Relator: JUIZ VULMAR DE ARAÚJO COELHO JUNIOR, Data de Julgamento: 18/12/2008, PRIMEIRA TURMA, Data de Publicação: DETRT14 n.241, de 26/12/2008. **Lex:** Jurisprudência do TRT-14. Disponível em: <http://trt-14.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/18889290/recurso-ordinario-trabalhista-ro-11920084021400-ro-0011920084021400>. Acesso em: 01 de novembro de 2015, às 13:33 h.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. RR: 16184420125090014, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 11/02/2015, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 20/02/2015). **Lex:** Jurisprudência do TST. Disponível em: <http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/168422920/recurso-de-revista-rr-16184420125090014>. Acesso em: 01 de novembro de 2015, às 13:44 h

CAPELARI, Luciana Santos Trindade. O assédio moral no trabalho e a responsabilidade da empresa pelos danos causados ao empregado. Disponível: http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6668. Acesso em: 24 de outubro de 2015, às 11: 42h.

DELGADO, Maurício Goldinho. **Curso de direito do trabalho**. 11 ed. São Paulo: LTR, 2012.

FILHO, Rodolfo Pamplona; PINTO, José Augusto Rodrigues. **Repertório de**

conceitos trabalhistas. São Paulo: LTr, 2000.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro. Vol. 4. Responsabilidade civil.** 7 ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

HIRIGOYEM, Marie-France. **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral.** Tradução Rejane Janowitz. 4 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2009.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho.** 24ª ed. São Paulo: Atlas, 2008.

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

RODRIGUES, Auro de Jesus. **Metodologia Científica.** 4 ed., ver., ampl., Aracaju: Unit, 2011.

SARAIVA, Renato. **Direito do trabalho: versão universitária.** 3 ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2010.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de Direito Processual do Trabalho.** 6 ed. São Paulo: LTr, 2013.

SOARES, Fernanda de Carvalho; DUARTE, Bento Herculano. **O assédio moral no ordenamento jurídico brasileiro.** Disponível em: <http://www.editoraforum.com.br/ef/wp-content/uploads/2014/06/O-assedio-moral-no-ordenamento-juridico-brasileiro.pdf>. Acesso em: 12 de outubro de 2015, às 00:47 h.

STABEN, Milena Carvalho. **O poder diretivo do empregador e o limite ao seu exercício.** Disponível em: <http://www.viajus.com.br/viajus.php?pagina=artigos&id=1475&idAreaSel=8&seeArt=yes>. Acesso em: 11 de outubro de 2015, às 13:38 h.

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

TENÓRIO, Everton Mendes. **O assédio moral decorrente do poder diretivo.** Disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,o-assedio-moral-decorrente-do-abuso-do-poder-diretivo,49170.html>. Acesso em: 24 de outubro de 2015, às 23: 18 h.