

FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E NEGÓCIOS DE SERGIPE

RAQUEL AYLANA RIBEIRO LIMA

O ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL NO AMBIENTE DE TRABALHO:
RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR

ARACAJU

2014

RAQUEL AYLANA RIBEIRO LIMA

O ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL NO AMBIENTE DE TRABALHO:
RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR

Monografia apresentada a Faculdade de
Negócios de Sergipe como um dos pré-
requisitos para obtenção do grau de
bacharel em Direito.

Orientador:
Prof. Esp. José Carlos Santos.

ARACAJU
2014

RAQUEL AYLANA RIBEIRO LIMA

O ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL NO AMBIENTE DE TRABALHO:
RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR

Monografia apresentada como exigência
parcial para obtenção do grau de bacharel em
Direito, à comissão julgadora da Faculdade de
Negócios de Sergipe.

Aprovada em ____/____/____

BANCA EXAMINADORA

Orientador

Prof. Esp. José Carlos Santos

Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe

1º Examinador

Prof. Esp. Olavo Pinto Lima

Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe

2º Examinador

Prof. MSC. Marcos Vander Costa da Cunha

Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe

A Deus, que me foi sustento,
concedendo-me coragem para questionar
realidades e propor sempre um novo
mundo de possibilidades. Ao meu amado
Pai, *i.m.*

AGRADECIMENTOS

É difícil agradecer todas as pessoas que de algum modo, nos momentos serenos ou apreensivos, fizeram ou fazem parte da minha vida. Assim sendo, agradeço a todos de coração.

Dedico este trabalho a uma pessoa que não vejo, mas sinto, todos os dias todas, todas as horas, com muito amor: meu pai (*in memoriam*). Obrigado pelos dezesseis anos de cuidado, ensinamentos, alegrias e amor a mim dispensados.

O meu eterno agradecimento à minha mãe, pela determinação e luta em minha formação, pois sem a sua participação, esse sonho não teria se tornado realidade. Sou imensamente grata aos tesouros de minha vida: meus filhos. Esta empreitada não teria se completado se não fosse por vocês. Não mesmo! Muito obrigado, meus amores!

Agradeço ao estimado amigo e professor Esp. André Luis de Almeida Paixão, que me proporcionou o primeiro estágio fora da Faculdade, confiando na pouca bagagem que ainda possuía, todavia, acreditando em minhas potencialidades como futura profissional do Direito.

Agradeço também, ao nobre e futuro colega de profissão Dr. Igor Emanuel Menezes Cruz, competente militante da área jurídica, por ter aberto as portas de seu escritório e me concedido a oportunidade de também estagiar. Os meus profundos e sinceros agradecimentos!

Ao meu querido Orientador Esp. José Carlos Santos, serei infinitamente grata pelo incentivo, simpatia, amizade e presteza no auxílio do tema escolhido para elaboração deste Trabalho de Conclusão de Curso.

A todos os professores que participaram da concretização desse sonho. Obrigado pelo carinho, dedicação e entusiasmo demonstrado ao longo do curso, particularmente ao Professor Me. Pedro Durão, por sua vocação inequívoca, por não poupar esforços em resolver todas as questões levadas pelos alunos e por suprir eventuais falhas e lacunas. O meu sincero e carinhoso “muito obrigado”!

Não posso deixar de agradecer aos meus colegas de classe, pela espontaneidade e alegria na troca de informações e materiais numa rara demonstração de amizade e solidariedade, em especial à Roseane Moura Santos, Anderson Santana e Lurdes Daniela. Vocês moram em meu coração!

A todos os diretores, coordenadores, professores e funcionários que fazem da Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe – FANESE – não apenas e tão somente uma instituição que prepara e forma excelentes profissionais, mas que também acolhe e se preocupa com a realização de seres humanos! Meus sinceros e eternos agradecimentos!

E finalmente, a DEUS, por ter me dado saúde e forças para superar todas as dificuldades.

RESUMO

O assédio moral é um instituto cada vez mais presente no ambiente de trabalho, que constitui uma exposição prolongada dos empregados a situações vexatórias e humilhantes no local onde laboram.

Caracteriza-se ainda como conduta abusiva e repetitiva, traduzida na utilização de gestos, palavras e comportamentos reprováveis que afrontam e desrespeitam a dignidade e integridade física do trabalhador assediado.

Ademais, é importante salientar que é dever do empregador zelar por um ambiente de trabalho sadio e produtivo, de modo a coibir que práticas ofensivas ocorram e coloquem em risco a saúde do empregador bem como a lucratividade da empresa.

Especificamente, o assédio moral horizontal advém diante da competitividade desequilibrada, onde colegas de mesmo nível hierárquico passam a proferir ofensas em detrimento de outro colega, submetendo-o a situações degradantes, humilhantes em virtude de um reconhecimento profissional bem como uma posição de destaque dentro da empresa.

Fundamentado nesse raciocínio, é que o presente trabalho se organizou, apresentando também entendimentos dos tribunais do Trabalho brasileiros a respeito do tema que ora se analisa.

PALAVRAS-CHAVE: Assédio Moral Horizontal. Ambição. Colegas de trabalho. Desrespeito. Responsabilidade do Empregador.

ABSTRACT

Currently, moral blockade is an Institute increasingly present in the workplace, which constitutes a prolonged exposure of employees vexation and demeaning in the place where labor.

It is characterized as abusive and repetitive conduct, translated in the use of gestures, words and reprehensible behaviours that are challenging and flout the dignity and physical integrity of workers harassed.

Furthermore, it is important to stress that it is the duty of the employer to ensure a healthy and productive work environment, so as to curb that offensive practices occur and jeopardizing the health of the employer as well as the profitability of the company.

Specifically, the evel morals blockade comes on competitiveness unbalanced, where colleagues of the same hierarchical level are uttering offenses over another colleague, subjecting him to degrading, humiliating situations by virtue of a professional recognition as well as a prominent position within the company.

Based on this reasoning, it is that this work is organized, featuring the understandings also courts of Brazilian Work on the subject that analyses.

KEYWORDS : Evel morals blockade. Ambition. Co-workers. Disrespect. Responsibility of the Employer.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	11
2. RELAÇÃO DE TRABALHO	13
2.1. Definição	13
2.2. Dinstinção entre relação de trabalho e relação de emprego	13
2.3. A caracterização da relação de emprego	14
2.3.1. Trabalho realizado por pessoa física	15
2.3.2. Pessoaalidade (Intuito personae)	15
2.3.3. Não eventualidade	16
2.3.4. Onerosidade	17
2.3.5. Subordinação	18
2.4. Definição de empregador e empregado	20
3. PODERES INERENTES A CONDIÇÃO DE EMPREGADOR	21
3.1. Dos poderes do empregador	21
3.1.1. Poder diretivo	22
3.1.2. Poder regulamentar	24
3.1.3. Poder de fiscalização	24
3.1.4. Poder disciplinar	26
3.2. Natureza Jurídica do Poder Empregatício	28
4. A CONFIGURAÇÃO DO DANO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO	30
4.1. Dano Moral	30
4.2. Assédio Moral	32
4.2.1. Conceito	32
4.2.2. Como se caracteriza o assédio moral	33
4.2.3. Situações que não caracterizam o Assédio Moral	36
4.2.4. As modalidades do Assédio Moral	38
4.2.5. Consequências para a saúde do trabalhador assediado	41
4.2.6. Consequências para a lucratividade empresarial	41
5. DA RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR NO ASSÉDIO MORAL	
HORIZONTAL	42
5.1. Responsabilidade Civil: breve introdução histórica	42
5.2. Responsabilidade Civil: o ato ilícito	43

5.3. Configuração da responsabilidade civil do empregador no assédio moral horizontal	44
5.4. Entendimento jurisprudencial acerca do tema	47
6. CONCLUSÃO	50
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	52
ANEXO	55

1. INTRODUÇÃO

Hodiernamente, o comportamento humano no que tange a ridicularizar, ironizar, bem como isolar pessoas deixou de ser exclusivo do superior hierárquico, onde por sua vez o empregador diante de uma postura tirana ofende repetitivamente os seus subordinados, passou a ser também responsável objetivamente – por deter o poder fiscalizatório da empresa – face as lesões morais causadas ao trabalhador assediado, tendo como algoz, o seu colega de trabalho.

O presente trabalho possui como tema geral o Assédio Moral. No entanto, por ser um assunto deveras amplo, optamos por restringi-lo em Assédio Moral Horizontal no Ambiente de Trabalho: Responsabilidade do Empregador.

Objetivamos pesquisar a relação da responsabilidade do empregador por omissão diante da observância do assédio moral horizontal dentro do ambiente de trabalho. Buscar-se-á responder, também, demais questionamentos importantes que concorrem para o encontro da solução do problema, quais sejam: Como se caracteriza o assédio moral horizontal na relação de trabalho? Qual a responsabilidade do empregador que tem a ciência da ocorrência desse assédio e permanece inerte, sem que nenhum posicionamento tome diante do problema? Quais os prejuízos causados à empresa? Quais as consequências trazidas à saúde do trabalhador que sofre com a permanência do assédio moral horizontal no ambiente em que labora.

A questão principal da pesquisa é investigar como o empregador pode ser responsabilizado por sua omissão a partir do momento que este observa e comprova a ocorrência do assédio moral horizontal dentro da empresa - enquanto o empregado labora - auxiliado pelos objetivos específicos, que são: estudar as características do assédio moral horizontal; averiguar a responsabilidade do empregador, que tem ciência da ocorrência do problema no ambiente de trabalho e se mantém inerte; analisar quais as consequências o assédio moral horizontal acarreta para a saúde do trabalhador bem como para a lucratividade empresarial.

Nesse interim, casos de assédio moral estão ocorrendo de maneira muito frequente no Brasil - a exemplo dos julgados dos TRT's que serão apresentados

neste trabalho - e perante o atual quadro, faz-se necessário analisar pormenorizadamente o tema e suas nuances.

Outrossim, apontaremos as questões psicológicas que incidem na saúde do trabalhador. E nesse liame, traremos também as consequências negativas que a empresa poderá vir a sofrer em virtude da ocorrência do assédio moral horizontal sofrido pelo trabalhador dentro da empresa, e que em alguns casos ocasiona processos judiciais e pedidos indenizatórios em decorrência dos danos causados.

Além do mais, a abordagem do assunto especificado trará a responsabilidade do empregador nos casos em que este tem ciência de alguma prática ofensiva de um colega para com outro no ambiente de trabalho, e aquele permanece omissa e inerte.

Desta feita, a discussão do tema acarretará contribuições de cunho específico para os estudantes do curso de Direito bem como à sociedade, ante a ausência de legislação específica.

O presente estudo será demonstrado pelo método dedutivo, sendo abordados fatos gerais relacionados ao assédio moral, e posteriormente, concluiremos as questões específicas relacionadas diretamente ao assédio moral horizontal e a responsabilidade do empregador.

No que tange à técnica de pesquisa, esta será bibliográfica, direcionada por meio da utilização de livros, códigos, jurisprudências, revistas jurídicas e sites.

Nesse liame, terá como abordagem final o aspecto qualitativo, uma vez que os dados referentes ao tema serão lidos, analisados, interpretados, e descritos demonstrando a síntese sobre a temática abordada.

Para melhor compreensão e desenvolvimento do assunto, o estudo será dividido em quatro capítulos: Inicialmente, no 1º Capítulo, analisar-se-á a Relação de Trabalho e Relação de Emprego, abordando suas características peculiares. Em seguida, no 2º, discorreremos sobre o Poder Empregatício subdividindo em Poder diretivo, fiscalizatório, disciplinar e, na ocasião, passaremos a abordar sobre a natureza jurídica de tal poder. Posteriormente, trataremos acerca da configuração do dano moral no ambiente de trabalho, conceituando o assédio moral, suas modalidades, características e consequências para a saúde do trabalhador bem como para a lucratividade empresarial.

No capítulo final, o estudo será concentrado na responsabilidade do empregador no assédio moral horizontal e em seguida, nos entendimentos de jurisprudências de Tribunais Brasileiros.

Por fim, segue-se à conclusão, esperando que o presente trabalho contribua significativamente para informar a sociedade como também despertar o interesse sobre os seus efeitos jurídicos e sociais.

2. RELAÇÃO DE TRABALHO

2.1. Definição

A relação de trabalho se consubstancia na relação jurídica declinada à prática de atividades laborativas desenvolvidas pelo ser humano, seja ela decorrente de uma relação contratual ou não, remunerada ou não.

Delgado demonstra (2009, p. 265) que a relação de trabalho “(...) traduz, portanto, o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual”.

Assim, a relação de trabalho corresponde ao todo, onde todas as formas de prestação de serviço estão nele inseridas.

Saraiva (2009, p. 38) acrescenta que “Relação de trabalho corresponde a qualquer vínculo jurídico por meio do qual uma pessoa natural executa obra ou serviços para outrem, mediante o pagamento de uma contraprestação”.

Desse modo, para que haja a configuração da relação de trabalho, a atividade deverá ser exercida por pessoa natural e mediante uma contraprestação, ou seja, de forma onerosa.

2.2. Distinção entre relação de trabalho e relação de emprego

Primeiramente, para que se faça uma diferenciação dos dois institutos, é necessário frisar que relação de trabalho é gênero, da qual relação de emprego é

espécie. A relação de emprego cuida do trabalho subordinado do empregado em relação ao empregador.

Preleciona Delgado (2009, p. 266) que:

A relação de emprego, do ponto de vista técnico-jurídico, é apenas uma das modalidades específicas de relação de trabalho juridicamente configuradas. Corresponde a um tipo legal próprio e específico, inconfundível com as demais modalidades de relação de trabalho ora vigorantes.

Por conseguinte, pode-se afirmar que toda relação de emprego se constitui numa relação de trabalho, todavia, nem toda relação de trabalho corresponde a uma relação de emprego. Isto, porque aquela, além da relação de emprego, engloba também outras formas de pactuação de prestação de trabalho, quais sejam, a relação de trabalho eventual, autônomo, avulso, dentre outros.

Desta feita, conclui-se que a relação de trabalho é relação de trabalho de fato, sendo a relação de emprego, o contrato de trabalho.

2.3. A caracterização da relação de emprego

Para que seja configurada a relação de emprego, prescinde que observemos alguns requisitos importantes inerentes ao instituto.

A Carta Trabalhista traz em seus artigos 2º e 3º, os supracitados elementos de forma expressa, *in verbis*:

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

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

Nesse diapasão, apresenta a legislação trabalhista como requisitos essenciais da relação de emprego, este ser realizado por pessoa física, de forma

pessoal, em caráter não eventual, mediante uma contraprestação onerosa e subordinada aos poderes do empregador.

Delgado, (2009, p. 270), aduz ainda que:

(...) esses elementos ocorrem no mundo dos fatos, existindo independentemente do Direito. Em face de sua relevância sociojurídica, são eles, porém captados pelo Direito, que lhes conferem efeitos compatíveis (por isso devendo em consequência ser chamados de elementos fático-jurídicos).

Assim sendo, para que o trabalho se consubstancie numa relação de emprego, este deverá ser realizado por pessoa física, de maneira pessoal e não eventual, subordinando-se o empregado aos ditames do empregador, através de uma contraprestação onerosa.

2.3.1. Trabalho realizado por pessoa física

Observamos, como primeiro requisito numa relação contratual empregatícia, que esta deverá ser prestada por pessoa física, restando excluída, a pessoa jurídica.

Compartilha também desse entendimento, Delgado (2009, p. 270):

Os bens jurídicos (e mesmo éticos) tutelados pelo Direito do Trabalho (vida, saúde, integridade moral, bem-estar, lazer, etc) importam à pessoa física, não podendo ser usufruídos por pessoas jurídicas. Assim, a figura do trabalhador há de ser, sempre, uma pessoa natural.

Nesse sentido, a atividade laboral é exercida por pessoa física e não jurídica.

2.3.2. Pessoaalidade (*Intuito personae*)

Na lição de Martins (2007, p. 94):

O contrato de trabalho é *intuito personae*, ou seja, realizado com certa e determinada pessoa. O contrato de trabalho em relação ao trabalhador é infungível. Não pode o empregado fazer-se substituir por outra pessoa, sob pena de o vínculo formar-se com a última. O empregado somente poderá ser pessoa física, pois não existe contrato de trabalho em que o trabalhador seja pessoa jurídica, podendo ocorrer no caso, locação de serviços, empreitada, etc.

Na análise desse requisito, pode-se extrair que o empregado contratado não poderá ser substituído por outro, tendo em vista o caráter da infungibilidade. Não pode o empregado fazer-se substituir por outra pessoa, sob pena de o vínculo empregatício formar-se com o terceiro. Assim, estando revestido da característica de *intuito personae*, não permite que o empregado se faça substituir por outro.

Neste toar, acrescenta Cassar (2009, p. 200)

Na verdade, o que é pessoal é o contrato efetuado entre aquele empregado e o seu empregador porque este negócio jurídico é intransmissível. Porém a execução do serviço, o trabalho em si, pode ser transferida a outro trabalhador, a critério do patrão.

Nesse modo, pondera-se que a execução do serviço não possui um caráter de exclusividade, tendo em vista o empregador poder trocar um trabalhador por outro. O que impede e fere o requisito da pessoalidade numa relação de trabalho é o empregado, de forma arbitrária, se fazer substituir sem a anuência do empregador.

2.3.3. Não eventualidade

O trabalho realizado pelo empregado deverá ser prestado de maneira contínua e permanente. Aquele que presta serviços eventualmente não é empregado, pois existe um trato sucessivo na relação entre as partes, que perdura no tempo. Logo, se faz necessário que a prestação de serviço tenha caráter habitual.

Nessa linha de raciocínio, ensina Saraiva (2009, p. 43) que:

A prestação de 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-eventual.

Entretanto, existem situações em que a atividade laboral é realizada duas, três vezes por semana, sem que este quadro descaracterize a relação empregatícia, pois o que deve prevalecer é a continuidade do serviço.

Cassar (2009, p. 213) entende que:

A necessidade daquele tipo de serviço pode ser permanente (de forma contínua ou intermitente) ou acidental, fortuita, rara. Assim, o vocábulo não-eventual caracteriza-se quando o tipo de trabalho desenvolvido pelo obreiro, em relação ao seu tomador, é de necessidade permanente para o empreendimento.

Logo, a prestação do serviço deve ser realizada de forma contínua, reiterada, não se esgotando em sua própria execução.

2.3.4. Onerosidade

Saraiva (2009, p. 43) preleciona que “A prestação de serviços a título gratuito descaracteriza a relação de emprego, apenas configurando mera relação de trabalho, como ocorre no trabalho voluntário”.

Portanto, o recebimento de salário constitui requisito indispensável ao reconhecimento do vínculo empregatício. O contrato de trabalho não é gratuito, mas sim oneroso. Desse modo, o empregador deverá pagar ao empregado pela prestação do serviço contratado.

Nascimento, (2001, p.162) acrescenta que:

O trabalho voluntário prestado por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza ou a instituições sem fins lucrativos não gera vínculo de emprego (Lei nº 9.608/98) desde que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social.

Assim, o trabalho voluntário não preenche os requisitos do contrato de trabalho, no que pertine à onerosidade, uma vez que não traz nenhuma vantagem ao trabalhador. O serviço voluntário não gera vínculo empregatício, nem tampouco obrigação de natureza trabalhista ou afim. Trata-se de atividade não remunerada e em contrapartida, o contrato de trabalho tem como característica, a contraprestação através da onerosidade.

Importante ressaltar a classificação adotada por Cassar (2009, p.209) no tocante a onerosidade em que preconiza:

A onerosidade pode ser enfocada sob dois aspectos: o objetivo e o subjetivo. [...] O objetivo (finalidade, meta) da prestação de serviços é o tipo de trabalho em si e não a paga que dele deriva.

.....
Subjetivo quando o trabalho é desempenhado pela necessidade de subsistência, isto é, pelo dinheiro que dele rende, em troca do salário, de vantagens, do pagamento. Demonstra-se pela intenção onerosa manifestada pelo trabalhador. O trabalho é aceito pela troca do dinheiro. É o que ocorre com o pedreiro, com o contador, com a doméstica, que trabalham pelo dinheiro que irão receber.

Desta feita, entende-se que pelo critério objetivo inexistente o interesse principal na obtenção de uma contraprestação, ao passo que no critério subjetivo, a intenção maior do trabalhador é o recebimento do salário.

2.3.5. Subordinação

O requisito da subordinação consiste no dever de obediência, onde o empregado é, por conseguinte, um trabalhador subordinado, dirigido pelo empregador, ficando aquele sujeito às regras do poder de comando, fiscalização e disciplina inerentes ao poder empregatício.

Na lição de Delgado (2009, p.281) a subordinação, “Consiste, assim, na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços”.

Neste toar, a subordinação de que trata a CLT, é jurídica, tendo em vista que o empregado está subordinado ao poder diretivo do empregador, onde este determina o modo como aquele executara o trabalho, por meio da utilização das normas de carácter técnico bem como da fiscalização do serviço e da imposição de sanções em caso de descumprimento das regras anuídas no contrato de trabalho.

Saraiva (2009, p. 43) ensina que:

O empregado é subordinado ao empregador. No entanto, essa subordinação não é econômica, pois o empregado pode, muitas vezes, possuir situação financeira superior a do seu empregador (como acontece com alguns atletas profissionais de futebol).

Desta feita, a subordinação não guarda relação com o aspecto econômico, haja vista que o empregado pode ter condições financeiras maiores que as do seu empregador.

Por outro lado, Cassar (2009, p. 203 e 204) pondera que:

Quanto mais o empregado sobe na escala hierárquica da empresa, ou quanto mais técnico ou intelectual o trabalho, normalmente a subordinação fica mais tênue, frágil. Contrariamente, quando o empregado exerce função subalterna, de baixa hierarquia na empresa ou quando é revertido do cargo de confiança para a função efetiva, a subordinação se intensifica.

Logo, a depender do cargo ocupado pelo empregado, a subordinação pode sofrer variações dentro da mesma relação de emprego.

Cassar (2009, p.204) classifica a subordinação em direta e indireta, aduzindo para tanto que:

Quando uma ordem ou comando é feita diretamente pelo patrão, pelos sócios ou diretores da empresa, a subordinação é direta, isto é, sem intermediários. Assim o sócio que trabalha no negócio comanda seus empregados diretamente.

.....
Quando entre o empregado e o patrão existirem intermediários, prepostos, empregados de confiança que recebem e repassam a

ordem ou quando a ordem chega ao trabalhador por intermédio de terceiros, trabalhadores ou não, a subordinação será chamada de indireta.

Destarte, a subordinação será classificada conforme a ordem de comando é transmitida, seja pelo próprio empregador, sócio ou diretor, ou intermediária, pelos prepostos ou empregados de cargos de confiança.

Cassar (2009, p.205) classifica ainda a subordinação em objetiva ou subjetiva. Segundo o nobre doutrinador: “Quando o comando do empregador recai sobre a pessoa do empregado, a subordinação é subjetiva, quando recai sobre os serviços executados para o trabalhador é objetiva”.

Assim, quando a ordem empregada recai sobre a pessoa do empregador, é subjetiva, quando recai em relação ao objeto, qual seja, a prestação do serviço, é objetiva.

2.4. Definição de empregador e empregado

Consoante se infere da redação do artigo 2º caput, bem como § 1º da CLT, *in verbis*:

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

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

Nesse diapasão, conceitua-se empregador como sendo a pessoa que contrata o empregado, remunera a prestação de serviço e assume os riscos da atividade empresarial.

Todavia, na doutrina jurídica, existem controvérsias acerca do tema “natureza jurídica da empresa”. Para que possamos esclarecer tal instituto, Saraiva (2009, p. 68), esclarece, passando a conceituar empregador como sendo “a pessoa

física ou jurídica que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços”. Assim sendo, sustenta como sendo a empresa caracterizada por um conjunto de bens patrimoniais destinados ao exercício da atividade empresarial, decorrente de uma natureza jurídica objetiva.

No entanto, Nascimento (2001, p. 194) pondera ao declarar que existe “a possibilidade de empregador mesmo não dotado de personalidade jurídica” compreendendo, desse modo, que o conceito trazido pelo diploma legal é o mais correto.

Com relação à definição de empregado, necessário se faz comentar o que preceitua o artigo 3º da CLT, *in verbis*: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. Assim sendo, da definição de empregado, este deve preencher todos os requisitos: pessoa física; não eventualidade na prestação dos serviços; pagamento de salário; subordinação; prestação pessoal do serviço.

3. PODERES INERENTES A CONDIÇÃO DE EMPREGADOR

3.1. Dos Poderes do Empregador

Sabemos que o contrato de trabalho tem origem na relação jurídica entre empregador e empregado, sendo estes titulares de direitos e deveres que devem ser cumpridos por ambos, com regras e princípios regidos pelo Direito do Trabalho.

Através da subordinação, o empregado realiza o trabalho/serviço para o qual se predispõe de forma dependente aos comandos ditados pelo empregador, exercendo este o poder direcional que por sua vez irá definir como a atividade será desenvolvida, o que está em consonância com o art. 2º da CLT. *In verbis*:

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

Corroborando com tal assertiva, Martins (2004, p.223), enfatiza que “Compreende o poder de direção não somente o de organizar suas atividades, como também de controlar e disciplinar o trabalho, de acordo com os fins do empreendimento”.

Partindo desse princípio, o empregador tem o poder de dirigir a empresa, coordenando as atividades realizadas por seus subordinados almejando atender aos interesses finais da empresa.

No que pertine aos poderes inerentes ao empregador, Alice Monteiro de Barros (2009, p.583) aduz que o poder empregatício está subdividido em: Poder Diretivo, Poder Regulamentar, Poder de Fiscalização e Poder Disciplinar.

3.1.1. Poder Diretivo

O empregador é quem dita como a atividade se desenvolve em seu estabelecimento, bem como a maneira como esta será executada. Desta forma, o poder de direção é o modo como o empregador define como serão realizadas tais atividades decorrentes do contrato de trabalho.

Na lição de Delgado (2009, p. 592) o poder diretivo pode ser entendido como:

[...] o conjunto de prerrogativas tendencialmente concentradas no empregador dirigidas à organização da estrutura e espaço empresariais internos, inclusive o processo de trabalho adotado no estabelecimento e na empresa, com a especificação e orientação cotidianas no que tange à prestação de serviços.

Conforme Venturini (*apud* Barros 2009, p. 583), conceitua poder diretivo como sendo “a faculdade que assiste ao chefe de ditar normas de caráter prevalentemente técnico ou técnico-administrativas”. Um exemplo bastante prático neste caso, é o caso do empregador quando elabora regulamento interno da empresa, delimitando número de funcionários para determinada função ou cargo, dentre outros.

Vale ressaltar a natureza jurídica do poder de direção, que segundo o nobre jurista Barros (2209, p. 584, são duas vertentes doutrinárias que procuram explicar a natureza jurídica do poder diretivo:

[...]a primeira o vê como um direito potestativo que, na concepção de Larenz, é o que habilita uma pessoa a estabelecer uma relação jurídica com outra ou a determiná-la especificadamente em seu conteúdo, modifica-la ou extingui-la mediante uma declaração de vontade unilateral. E a outra parte tem que aceitar e tolerar a modificação jurídica e a invasão súbita em sua própria esfera jurídica. A segunda vertente lhe atribui a natureza de um direito-função, o qual consiste na imposição do exercício de uma função pela norma jurídica a alguém, com o que o titular do direito passa a ter obrigações.

Barros (2009, p. 587) aborda ainda as funções diretivas, aduzindo para tanto que:

A primeira função é traduzida pelas decisões executivas, que dizem respeito à organização do trabalho e se manifestam por meio de atos meramente constitutivos, não determinando nenhuma conduta para os trabalhadores. A segunda é a de instrução, que se exterioriza por intermédio de ordens ou recomendações, cuja eficácia real depende de uma observância do trabalhador. O poder de direção tem ainda a função de controle, que consiste na faculdade do empregador de fiscalizar as atividades profissionais de seus empregados.

Nota-se que o empregador, em detrimento do poder de direção que lhe é atribuído, possui a função de elaborar atos constitutivos, instruindo e fiscalizando o comportamento dos seus subordinados dentro do ambiente de trabalho.

O nobre professor Nascimento (2001, p. 205) acrescenta que o poder de direção “vem sofrendo crescentes limitações impostas pelas leis, convenções coletivas e sentenças normativas, levando-se em conta a necessidade de proteger o empregado”.

Apesar do poder diretivo estar intimamente relacionado à conduta do empregador, não apresenta-se revestido de uma roupagem absoluta e ilimitada, vez que o empregado encontra-se amparado pelos direitos fundamentais previstos no

art. 5º da Constituição Federal de 1988, devendo o empregador, ao exercê-lo, respeitar a dignidade da pessoa humana, liberdade e intimidade.

3.1.2. Poder Regulamentar

O poder regulamentar é constituído num conjunto sistêmico de regras e normas gerais que se inter-relacionam nas questões de ordem técnico-profissional, dentro do ambiente da empresa. Regula e normatiza o meio laboral, aplicando-se a todos os subordinados, fazendo-se respeitar todas as disposições legais e convencionais de proteção trabalhista.

Importante frisar que o regulamento de empresa não se confunde com o contrato de trabalho. Martins (2007, p. 199) assevera que “geralmente o regulamento de empresa é imposto pelo empregador ao empregado, enquanto que no contrato de trabalho há um ajuste de vontade, ainda que tácito”.

Por vez, o poder regulamentar é baseado numa prerrogativa conferida ao empregador para elaboração de regulamentos ou atos normativos que busquem orientar a forma como o empregado deverá realizar a sua atividade no curso da relação de emprego com a finalidade de atender as expectativas da empresa.

3.1.3. Poder de Fiscalização

Ao empregador é concedida a prerrogativa de fiscalizar e controlar as atividades de seus subordinados dentro do ambiente de trabalho. Àquele é concedido o direito de observar a forma como a atividade vem sendo exercida pelo empregado, bem como se este vem atendendo às suas expectativas.

Delgado (2009, p.594) conceitua o poder de fiscalização como sendo “[...] o conjunto de prerrogativas dirigidas a propiciar o acompanhamento contínuo da prestação de trabalho e a própria vigilância efetivada ao longo do espaço empresarial interno”.

Contudo, tal atributo não deverá ser aplicado de forma abusiva ou vexatória, devendo ser moderado, respeitando o direito à proteção da intimidade, uma vez que o empregador não pode de forma arbitrária vigiar seu subordinado em respeito ao que dispõe o art. 5º, inciso III e X da Constituição Federal, *in verbis*:

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

.....
 III - ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante;

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

O real exercício do poder fiscalizatório poderá ocorrer através da revista no final do expediente ou da manutenção do circuito interno de televisão, desde que não ocorram de maneira abusiva ou vexatória bem como não violem a intimidade do empregado.

Nesse raciocínio, Barros (2009, p. 599) ensina que:

Torna-se, entretanto, indispensável que esses instrumentos audiovisuais não sejam utilizados ilegalmente, com o objetivo de gravar, reproduzir ou divulgar aspectos de caráter íntimo ou pessoal do empregado. Logo a inovação tecnológica na fiscalização é eficaz; inadmissíveis são as atividades que impliquem utilização indevida dos avanços mecânicos e técnicos de vigilância.

Martins (2004, p. 225) preleciona que:

Considera-se lícita a instalação de câmeras ou microfones no local de trabalho para fiscalizar o empregado, desde que não violem a intimidade do trabalhador, nem sejam vexatórios. Será vedado ao empregador utilizar de tais mecanismos em locais de intimidade do empregado, como em banheiros, vestiários etc. Logo, também será possível o monitoramento do computador do empregado no horário de serviço.

Na declaração de Barros (2009, p.589), a função de controle acontece também por meio de revistas. Entretanto pondera que, “[...] a revista se justifica, não quando traduza um comodismo do empregador para defender o seu patrimônio, mas quando constitua o último recurso para satisfazer o interesse empresarial, à falta de outras medidas preventivas”.

Contudo, ao empregador não será permitido, de forma agressiva, vexatória e arbitrária, invadir a privacidade de seu subordinado, pois a utilização da revista trata-se de uma exceção, devendo o empregador buscar outras formas de fiscalização empresarial.

No entanto, observa-se no art. 373-A, inciso VI da CLT que o legislador pátrio traçou limites ao poder de controle realizado pelo empregador:

Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado:

.....
VI- proceder o empregador ou preposto a revistas íntimas nas empregadas ou funcionárias.

Desse modo, para que o empregado não seja submetido a condições humilhantes e constrangedoras, o empregador deverá manter uma relação entre o legítimo interesse em defesa de seu patrimônio, respeitando a dignidade do seu subordinado.

3.1.4. Poder Disciplinar

O poder disciplinar tem sua origem no poder de direção do empregador. O poder de disciplina é um complemento do empregador, pois é este quem determina as ordens na empresa e se não obedecidas, geram sanções e penalidades aos

subordinados que devem estar atentos às condições de normas e disciplina impostas pela empresa, devendo estas ser cumpridas, salvo se imorais ou ilegais.

Delgado (2009, p. 596) entende que:

O poder disciplinar é o conjunto de prerrogativas concentradas no empregador dirigidas a propiciar a imposição de sanções aos empregados em face do descumprimento por esses de suas obrigações contratuais.

Desse modo, o poder disciplinar sustenta-se na subordinação do empregado ao empregador podendo o primeiro ser advertido pelo segundo em caso de faltas cometidas, gerando sanções e penalidades.

Barros (2009, p. 609) considera que:

Essas sanções compreendem: advertência, suspensão e despedida por justa causa, não sendo permitida a multa, exceto para os jogadores de futebol, tampouco a transferência, o rebaixamento ou a redução salarial com caráter punitivo.

A advertência ocorre com maior frequência, como diz Cassar (2009, p.837) “[...] é ínsita do poder disciplinar”.

Nesse ínterim, pode-se afirmar que a advertência consiste na primeira das sanções aplicáveis em caso de descumprimento das regras por parte do subordinado, haja vista propiciar a conscientização, a fim de evitar a reincidência no cometimento de novas faltas.

A suspensão é um tipo de sanção mais grave que a advertência. Cassar (2009, p.838) aduz que:

Durante o período da suspensão disciplinar o empregado não recebe salário e a suspensão disciplinar não poderá ser superior a 30 dias consecutivos, sob pena de rompimento do contrato sem justa causa, como se fosse uma dispensa imotivada.

Todavia, a suspensão é penalidade ainda utilizada, muito embora traga prejuízos para ambos os lados – empregado e empregador - vez que o empregado fica sem o recebimento do salário e o empregador sem a prestação do serviço.

Ainda sobre penalidades, a sanção em grau máximo é a despedida por justa causa, o que impossibilita a continuidade do empregado na atividade laboral de forma sadia.

Cassar (2009, p.839) preleciona que tal penalidade:

[...] só deve ser aplicada quando o empregado praticar uma falta muito grave, descumprir grosseiramente o contrato, ou quando a lei autorizar a extinção por este motivo. Torna-se desaconselhável o prosseguimento da relação de emprego, ferindo de morte a fidúcia inerente à manutenção do ajuste.

Deste modo, constatando a falta grave, consequentemente aplica-se a sanção mais grave de modo a não ter mais condições de permanecer com a prestação do serviço pelo empregado faltoso.

Barros (2009, p. 609) acrescenta ainda que:

Por outro lado, na aplicação de medidas disciplinares, o empregador deverá ater-se ao nexo de causalidade entre a falta e a punição e a imediatidade, sob pena de perdão tácito; a proporcionalidade entre o comportamento e a sanção; a proibição de dupla penalidade pela mesma falta- *non bis in idem*; à aplicação de sanções iguais aos empregados que praticaram a mesma falta.

Diante dessa perspectiva, a sanção deverá ser aplicada proporcionalmente de forma imediata, o que não caracteriza dupla penalidade pelo descumprimento da mesma regra.

Entretanto, a punição deve ser atual, uma vez que o transcurso do tempo acarreta a presunção de perdão ou renúncia.

3.2. Natureza Jurídica do Poder Empregatício

Na seara trabalhista, diversas são as linhas de pensamento quanto à natureza jurídica do poder empregatício, abordando, inicialmente a doutrina, quatro concepções tradicionais, atribuindo o poder ao empregador como sendo direito potestativo; como direito subjetivo; como fenômeno de caráter senhorial/hierárquico; como direito-função.

Na primeira configuração, o caráter potestativo que lhe é atribuído garante ao empregador status unilateral onde àquele permite a tomada de decisões por exclusivo exercício de sua própria vontade.

Contudo, a natureza jurídica do poder empregatício como direito subjetivo, afigura-se como satisfação pessoal do empregador buscando assegurar seus interesses.

Partilhando desse mesmo raciocínio, ensina Delgado (2009, p. 608):

Direito potestativo define-se com a prerrogativa assegurada pela ordem jurídica a seu titular de alcançar efeitos jurídicos de seu interesse mediante o exclusivo exercício de sua própria vontade. O poder, em suma, de influir sobre relações jurídicas de modo próprio, unilateral e automático.

Como sendo fenômeno de caráter senhorial/hierárquico reside uma estrutura rígida dos contratantes, haja vista ser o empregador o “comandante” de seu empregado.

Delgado (2009, p. 183) reforça que o poder empregatício é tido como hierárquico por ser “inerente a estrutura diferenciada da empresa ou por considerá-la como decorrência necessária do contrato empregatício”.

Conforme tal concepção, o “poder do empregador como direito função”, o titular deixa de buscar somente seus interesses e passa a observar mais seus empregados observando seus interesses e necessidades.

Assim Delgado (2009, p. 612) entende que:

A concepção de direito-função traduz claro avanço teórico sobre as concepções anteriores. Trata-se, afinal, da primeira concepção que

se mostra sensível ao dado empírico da participação obreira no contexto empresarial interno e aos efeitos decorrentes dessa participação – principalmente os efeitos limitadores da vontade do sujeito- empresário.

Opostamente ao que fora abordado, Martins ensina que:

Decorre o poder de direção da lei (art. 2º da CLT) e do contrato de trabalho. Compreende o poder de direção não só o de organizar suas atividades, como também de controlar e disciplinar o trabalho, de acordo com os fins do empreendimento.

Assim sendo, há quem considere a natureza jurídica do poder empregatício como sendo relação jurídica contratual dotada de certa complexidade.

Delgado (2009, p. 612) declara que tal vertente:

[...] seria uma relação jurídica contratual complexa, plástica e de assimetria variável entre empregador e empregado, considerados em sua projeção individual e coletiva, mediante a qual se prevêem, alcançam ou sancionam condutas no plano do estabelecimento ou da empresa.

Ou seja, essa teoria amplia o processo democrático no ambiente de trabalho.

4. A CONFIGURAÇÃO DO DANO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

4.1. Dano Moral

O dano moral na relação de trabalho é caracterizado quando lesa a honra, trazendo prejuízos que poderão ser tanto físicos quanto psicológicos ao trabalhador.

A nobre jurista Cassar (2009, P.732) conceitua o dano moral como sendo:

[...] o resultado de uma ação, omissão ou decorrente de uma atividade de risco que causa lesão ou magoa bens ou direitos da pessoa, ligados à esfera jurídica do sujeito de direito (pessoa física, pessoa jurídica, coletividade etc.). É o que atinge o patrimônio ideal da pessoa ou do sujeito de direito.

Logo, um fato danoso advindo de uma ação ou omissão humana que lesione os interesses não patrimoniais de uma pessoa, caracterizado está o dano moral.

Acrescenta ainda, Cassar (2009, p.734):

O maior patrimônio do trabalhador é a sua capacidade laborativa, que deriva da reputação conquistada no mercado, do profissionalismo, da dedicação, da produção, da assiduidade, da capacidade etc. Nesta linha de raciocínio, é de se considerar ato lesivo à moral do empregado todo aquele que afere o indivíduo para a vida profissional, insultando, de forma leviana, a imagem profissional do empregado, impedindo sua ocupação profissional no mercado etc.

Nesta senda, quando o empregador liquida os méritos e qualidades de seus subordinados, desprezando-o bem como o expondo a situações e/ou atividades humilhantes, constitui afronta ao que dispõe o art. 1º, inciso III e VI da Constituição Federal de 1988, *in verbis*:

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

.....

III - a dignidade da pessoa humana;

IV- os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

Nesse entrecho, Nascimento (2003, p. 903) corrobora que:

A dignidade é intrínseca à moralidade. A defesa moral da pessoa é um dos objetivos atuais do direito do trabalho. A reparação do dano moral já faz parte definitiva das questões trabalhistas.

Igualmente, quando em uma relação trabalhista não se respeita a dignidade da pessoa do obreiro bem como a valorização de seu trabalho, viola o que dispõe o preceito constitucional.

No que tange à valoração do dano moral, por não possuir medida pecuniária, necessário se faz a fixação do *quantum* indenizatório pelo magistrado, com fulcro no art. 950 do Código Civil Brasileiro.

Na lição de Cassar (2009, p.740):

A natureza da indenização decorrente do dano moral é de punição educativa ao agressor, de forma a inibir a repetição do mesmo ato no futuro. Por isso, deve levar em conta a intensidade do ato, os antecedentes e a capacidade econômica do empregador. Não tem finalidade de enriquecer a vítima.

Percebe-se, por influência, o caráter educativo no pagamento da indenização de modo a prevenir que novos casos semelhantes aconteçam futuramente.

4.2. Assédio Moral

4.2.1. Conceito

Assédio moral, na pura e simples acepção da palavra, segundo o dicionário da língua portuguesa, quer dizer pôr cerco, importunar insistindo (FERREIRA, 2004, p. 29). Desse modo, é importunar alguém, sujeitar, cercar de modo a constranger moralmente. Esse seria um primeiro conceito – mais simples – para que se possa compreender a conjectura do assédio moral.

Na lição de Barreto (2005, p.2), o assédio moral compreende “um conjunto de sinais que visam a cercar e dominar o outro, pressupondo perseguir sem tréguas com o objetivo de impor sujeição”.

Nessa relação, a prática do Assédio Moral no ambiente laboral onde o subordinado é a parte hipossuficiente, exposto a condutas abusivas, repetitivas e prolongadas no exercício de suas atribuições a situações constrangedoras capazes de ofender a sua dignidade, bem como sua integridade física e/ou psíquica, forçando-o, muitas das vezes, a desistir do emprego.

4.2.2. Como se caracteriza o assédio moral

Existe atualmente no Brasil, leis que tipificam o assédio moral em âmbito Municipal e Estadual, no entanto, somente voltadas aos servidores públicos, dentro da Administração Pública. Nesse interim, tais normas não possuem caráter trabalhista, tratando-se de leis administrativas voltadas para a Administração Pública Direta e Indireta, fundações e autarquias. Entretanto, o assédio moral no ambiente de trabalho não será abordado nessa esfera, apenas no âmbito da relação de emprego privada.

Alkimin (2005, p.14) declara que:

No Brasil ainda não há legislação federal específica sobre o tema; há apenas projeto de lei visando à proteção contra o assédio moral no âmbito penal, porém, há algumas disposições de leis municipais e estaduais, inclusive, muitas ainda em sede de projetos de lei, disciplinando e conceituando o assédio moral no âmbito da Administração Pública.

Deste modo, face à inexistência de disposição legal no ordenamento jurídico pátrio acerca da caracterização do assédio moral no ambiente de trabalho privado, a doutrina busca trazer alguns elementos que fomentem a compreensão acerca do tema.

Do conceito base de assédio moral - que já fora tratado no capítulo anterior – pode-se extrair quatro tópicos, a saber:

I) Conduta Abusiva

É o ato ilícito materializado no abuso de direito conforme preleciona o art. 187 do diploma civil. Um exemplo bastante corriqueiro são os laços de amizade e intimidade que são criados no ambiente de trabalho e em virtude destes, surgem brincadeiras entre empregado e empregador que acabam fugindo do limite do aceitável, adentrando o campo do abuso de direito, devendo ser sofreado, por se tratar de ato ilícito.

Nesse entretempo, Hirigoyen (2001, p.65) enfatiza que a conduta abusiva manifesta-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 emprego ou degradar o ambiente de trabalho.

Isto posto, a conduta abusiva consiste na reiteração de práticas de atos ofensivos que possam perturbar a paz e a tranquilidade no meio laboral

II) Natureza psicológica do atentado à dignidade psíquica da vítima

Na ocasião em que as ofensas são perpetradas ao subordinado, estas agredem, maculam e dilaceram a dignidade psíquica do indivíduo que se torna vítima do seu algoz.

Nascimento (2004, p.7) aponta que:

[...] esta conduta pode se manifestar especialmente através de comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam ofender a personalidade, a dignidade ou a integridade física ou psíquica de uma pessoa, ou colocar seu emprego em perigo ou ainda degradar o clima de trabalho, podendo ser também como prática persistente de danos, ofensas, intimidações ou insultos, abusos de poder ou sanções disciplinares injustas que induzem, naquele a quem se destina, sentimentos de raiva, ameaça, humilhação, vulnerabilidade que minam a confiança em si mesmo.

Este comportamento acarreta ao obreiro perturbações psicológicas das mais diversas como o desespero e inconformismo, condutas que tipificam o assédio

moral, e consequentemente, violam os direitos da personalidade da vítima assediada.

III) Reiteração da Conduta

Para que se configure o assédio moral, necessária que a prática da conduta abusiva seja reiterada e de forma prolongada, e não eventual, dentro do ambiente de trabalho.

Na lição do nobre jurista Silva (2002, p.15):

Devemos ter em foco que o assédio moral não se caracteriza por eventuais ofensas ou atitudes levianas isoladas por parte do superior. Muito mais do que isto, o assédio moral somente estará presente quando a conduta ofensiva estiver revestida de continuidade e por tempo prolongado, de forma que desponte como um verdadeiro *modus vivendi* do assediador em relação à vítima, caracterizando um processo específico de agressões psicológicas. Deve estar caracterizada a habitualidade da conduta ofensiva dirigida à vítima. Caso contrário, teremos meras ofensas esparsas, mas que não possuem o potencial evidenciador do assédio moral.

Destarte, um ato singular não tem a faculdade de ser entendido como assédio moral.

IV) Finalidade de exclusão do mercado empresarial

O objetivo precípua da conduta aviltante e reiterada do perpetrador é a exclusão da vítima do meio laboral, sendo que tal finalidade pode ser explícita ou não. Ora, pois se a expressão no sentido de afastar o obreiro do ambiente de trabalho é demonstrada, não há que se questionar quanto à ocorrência do assédio moral.

Barros (2006, p. 893), prescreve que:

[...] Muitas vezes o objetivo do assediador é massacrar alguém mais fraco, cujo medo gera conduta de obediência, não só da vítima, mas de outros empregados que se encontram a seu lado. Ele é temido e, por isso, a possibilidade de a vítima receber ajuda dos que a cercam é remota.

Importante trazer a baila que motivar o subordinado a alcançar metas recebendo prêmios, caso as atinja, como forma de instigar os outros empregados que não lograram o mesmo êxito profissional, a buscar melhorar também, não configura o assédio moral. Não obstante, é inaceitável e reprovável a imposição de “brincadeiras” que exponham o subordinado ofendido ao ridículo e situações vexatórias e humilhantes.

4.2.3. Situações que não caracterizam o Assédio Moral

Existem situações que não configuram assédio moral, muito embora possam confundir-se com aquele.

Segundo os ensinamentos de HIRIGOYEN (2001 p. 42):

[...] algumas formas de violência no trabalho não podem ser entendidas como assédio moral, tais como: o estresse, alguns tipos de conflito, os maus-tratos recebidos pela direção da empresa, as agressões esporádicas, as más condições do trabalho e as coações profissionais.

Assim, existem contextos que não configuram assédio moral por não preencherem seus requisitos.

I) Agressões pontuais

Condutas reiteradas configuram a ocorrência do assédio moral. As situações vexatórias, agressões e ofensas pontuais não possuem o condão de caracteriza-lo.

II) Más condições de trabalho

Há que se analisar, neste caso, se as más condições no ambiente de trabalho possuem a finalidade de desqualificar e isolar o empregado. Se positivo, tipificado está o dano moral. Contudo, como um dos fatores que causa o stress laboral, as más condições no meio ambiente laboral geram apenas e tão somente danos para a vida do empregado. Assim, não há que se falar no evidenciado instituto.

III) Situação conflituosa

Habitualmente, quando ocorre um conflito, ambas as partes conflitantes verbalizam as ofensas, contra atacando-se um em razão do outro. Existe aqui, uma igualdade teórica.

No assédio moral não ocorre uma relação de igualdade e de contra-razões, mas sim uma relação dominante/dominado, onde a conduta ofensiva é oculta, tolhendo a capacidade de reação da vítima, inexistindo, por conseguinte, o contra-ataque.

Desta forma, Alkimi (2007, p.54-55) assegura que:

[...] no assédio moral, não se observa mais uma relação simétrica como no conflito, mas uma relação dominante-dominado, no qual aquele que comanda o jogo procura submeter o outro até fazê-lo perder a identidade. Quando este se passa no âmbito de uma relação de subordinação transforma-se em um abuso de poder hierárquico, e a autoridade legítima sobre um subordinado se torna a dominação da pessoa.

IV) Stress profissional

Sabe-se que a competitividade, a exigência do cumprimento das atividades laborais pelo empregador e a ameaça do desemprego acarretam o estresse profissional, constituindo verdadeiro desgaste psíquico. Contudo, não fundamentam a prática do assédio moral.

Desta feita, o anseio de agredir os subordinados não resta configurado, haja vista o stress originar-se num cenário de economia de mercado, no desenvolvimento econômico, investimentos em grande massa, impondo assim, a necessária cobrança no cumprimento das atividades aos funcionários.

Frise-se, porém que se houver excesso na forma de exigir do empregado os anseios empresariais, tal situação pode caracterizar uma conduta anti-social e antijurídica.

V) Legítimo exercício do poder de comando

O empregador possui o poder diretivo da empresa ou de comando, tendo como funções precípuas a organização da produção, a exigência da produtividade, a

imposição do dever de obediência, a transferência de empregados entre seções, dentre tantas outras atribuições de direção, que decorrem do *jus variendi* do empregador.

Em razão do poder de disciplina que possui, o empregador pode aplicar sanções em consequência do descumprimento de alguma norma, ante a observância de uma conduta indecorosa por parte do empregado no ambiente de trabalho.

Frise-se que o propósito da penalização não possui o caráter depreciativo, e sim a finalidade funcional com o escopo de satisfazer as exigências contidas no regulamento da empresa, sendo estas, lícitas e despidas do abuso de poder.

4.2.4. As modalidades do Assédio Moral

Existe na doutrina jurídica, quatro classificações atribuídas ao assédio moral, a saber: assédio moral vertical descendente, assédio moral horizontal, assédio moral horizontal e vertical descendente (misto) e assédio moral ascendente.

I) Assédio moral vertical descendente

Ocorre quando o empregador utiliza-se de violência psicológica em desfavor de seu subordinado no ambiente de trabalho.

Conforme estudo realizado por Barreto (2005, p.34), aduz que “Em pesquisa realizada no Brasil, em 90% dos casos de assédio, o agressor era o superior hierárquico, em 3%, um colega e em apenas 1.5%, misto”.

Utiliza-se a expressão “descendente” devido à posição de supremacia do empregador em relação ao empregado; de cima para baixo, ou seja, o primeiro é quem possui o poder de direção da empresa.

Registre-se que diante do poder diretivo, o empregador sugere ao empregado a aceitar tudo o que lhe é imposto, temendo este perder o seu emprego.

Assim sendo, o assédio é mais grave que nos demais casos, ocasionando impedimentos maiores para a solução do problema, face à humilhação, subjugação, à insegurança e ao medo perpetrado no subordinado.

II) Assédio moral horizontal

Não parte de uma cadeia hierárquica, porém, assumem a mesma classe, ou seja, ocorrendo entre funcionários de uma mesma categoria ou posição.

O que caracteriza o assédio moral horizontal é a concorrência entre colegas na obtenção do mesmo cargo ou função, inveja ocasionada por intrigas ou inimizades, reforçadas por uma condição pessoal específica da vítima.

Segundo Alkimim (2005, p. 68):

Quando entre vítima e agressor não possuir hierarquia está configurado o assédio moral horizontal. Trata-se, portanto, de um tipo de assédio cometido por colegas de trabalho. As causas deste tipo de assédio são principalmente: Competição, inveja, racismo, xenofobia, diferenças religiosas e motivos políticos;

Assim sendo, ocorrendo o assédio moral horizontal, mister se faz que a empresa tome medidas que previnam e coíbam essa prática entre seus funcionários, agindo de maneira educativa, e se preciso for, aplicando punições para os envolvidos.

Em situações como esta, é dever do empresário intervir de modo justo a fim de coibir a prática de condutas humilhantes por parte do empregado assediador. Do contrário, a omissão do empregador poderá irromper um processo judicial considerando o assédio moral horizontal, que ora se analisa.

Guedes (2006, p. 36) entende que:

[...] este tipo de assédio moral é como uma espécie de *mobbing* vertical e estratégico: verifica-se o assédio moral do tipo vertical quando a violência psicológica é perpetrada por um superior hierárquico. Neste caso, a ação necessariamente não precisa ser deflagrada e realizada pelo superior, mas pode este contar com a cumplicidade dos colegas de trabalho da vítima e através destes a violência pode ser desencadeada.

Assim, tratando-se de ação judicial baseada em assédio moral horizontal, esta é provocada pelos próprios colegas de mesmo grau hierárquico, consistindo em

uma ação discriminatória e cujos elementos responsáveis por esse tipo de ofensa moral são a inveja, a preferência pessoal do chefe, a competição entre colegas, motivos políticos, entre outros.

III) Assédio moral vertical horizontal descendente (misto)

O nobre jurista Barreto (2005, p.57) afirma que:

[...] para alguns estudiosos, a degradação das condições de trabalho, marcada por múltiplas exigências, tensões e controle, associada ao individualismo, favorece ao aparecimento do assédio moral em forma combinada ou mista em que as diferentes modalidades se misturam, se alternam, se fundem e, muitas vezes, cristalizam, na indiferença, passividade coletiva e sujeição.

Para a ocorrência dessa modalidade de assédio, onde o assediado é atingido por todos os lados, imprescindível a presença de três sujeitos a saber: a vítima, o assediador horizontal e o assediador vertical. Tal situação, em condições normais, torna-se insustentável em tempo reduzido.

IV) Assédio moral ascendente

Sua ocorrência desperta quando praticado pelo empregado em desfavor do empregador.

Nesta senda, AGUIAR (2009, p. 31):

[...] caso raro presente quando o quarto poder, por alguma razão, não está com o comando superior.

Assim sendo, tal modalidade de assédio moral não é tão comum, todavia, na grande maioria dos casos, praticado por vários agressores ao mesmo tempo.

Destaca HIRIGOYEN (2009, p. 114), que “o assédio moral de um superior por um ou vários subordinados, não é levado em consideração e, no entanto, pode ser do mesmo destrutivo”.

Logo, o perpetrado não tem ciência de como se defender, pois a agressão nem sempre é percebida, e quando é, aquele não encontra meios de denuncia-la.

4.2.5. Consequências para a saúde do trabalhador assediado

O assédio moral no ambiente de trabalho acarreta ao empregado diversos distúrbios de natureza psíquica, o que compromete a sua vida pessoal e profissional, gerando sérios problemas cognitivos e comportamentais. O ambiente laboral torna-se hostil e tenso.

Aguiar (2009, p.81) explica que:

[...] a configuração do assédio moral no local de trabalho está relacionada à presença de ações e condutas por parte do detentor do poder contra o bem-estar do trabalhador, manifestadas por maus-tratos, humilhações, xingamentos, perseguições, cuja repetição e permanência acabam por desencadear um processo de diminuição de autoestima e, conseqüentemente, desequilíbrio físico-mental, transformando a vítima num indivíduo doente, improdutivo e, possivelmente, desempregado.

Conseqüentemente, o trabalhador não logra êxito na realização de suas atividades, passando a sentir-se angustiado, nervoso, tenso, o que concorre para o desprendimento da depressão, que, se não tratada, pode levar a vítima a praticar o suicídio.

Analisando o anexo, BARRETO (2000), por meio de entrevistas realizadas com 870 mulheres e homens vítimas de Assédio Moral, analisou-se como cada sexo reage diante da violência sofrida.

Nessa senda, a violência moral na relação de emprego desperta condições negativas e patológicas na vítima assediada. Mulheres são muito mais suscetíveis ao assédio moral, enquanto que os homens resistem mais, todavia são mais passionais e declinados ao alcoolismo, suicídio e sede de vingança.

4.2.6. Consequências para a lucratividade empresarial

Um ambiente de trabalho produtivo deve fomentar a motivação e a qualidade primando pela interação empregado/empregador, empregado/empregado, o que favorece a lucratividade da empresa.

Quando isso não ocorre, o empresário experimenta sérios prejuízos.

Tarcitano e Guimarães (*apud* ZIMMERMANN e MOURA, 2004) apontam que as perdas no ramo empresarial são divididas na forma de custos tangíveis, que trazem como consequência a queda da produtividade, alteração na qualidade do serviço/produto com menor eficiência; absenteísmo físico, aumento de doenças profissionais e acidentes de trabalho; danos aos equipamentos, alta rotatividade da mão-de-obra, gerando aumento de despesa com rescisões contratuais; seleção e treinamento de pessoal; aumento de demandas trabalhistas com pedidos de reparação por danos morais, o que acaba gerando mais retrabalho e menor produtividade das testemunhas.

Custos intangíveis como o abalo na reputação da empresa perante o público consumidor e o próprio mercado de trabalho; deficientes relações com o público, sabotagem por parte do psicoterrorista, resistência entre trabalhadores; menor criatividade com a perda da motivação, o que gera menos iniciativa; clima de tensão e o consequente surgimento do absenteísmo psicológico (estar, mas não estar).

Nesse intervalo, tais situações são tão depreciativas que ocasionam sérios estragos econômicos ao empregador, comprometendo a imagem e a credibilidade da empresa perante fornecedores e o mercado consumidor.

5. DA RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR NO ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL

5.1. Responsabilidade Civil: breve introdução histórica

No Direito Romano, eram praticados diversos abusos baseados na afirmação concedida por um direito legalmente reconhecido. A finalidade social desses direitos subjetivos era desvirtuada apenas com a finalidade de causar dano injusto a um terceiro.

Com o surgimento do Código Civil na França, o que na verdade prevalecia era o pensamento singular, individualista, abstraindo-se o princípio que limitava o exercício antissocial e absoluto do direito de propriedade. Em virtude disso, o

instituto do abuso de direito era intensamente aplicado em vários julgados das Cortes Francesas.

No Diploma Civil Brasileiro, o Código Civil de 1916 não prenunciava de maneira direta o abuso de direito. O que ocorria era uma interpretação inversa do inciso I do artigo 160, que abrigava a título de excludente do ato ilícito o exercício regular de um direito. Todavia, o atual Código Civil resolveu de forma bastante significativa essa lacuna legislativa, muito embora a doutrina e a jurisprudência já fizessem uso do instituto há algum tempo.

5.2. Responsabilidade Civil: o ato ilícito

Conforme o art. 186 do Código Civil Brasileiro, ato ilícito é a ação voluntária ou omissiva, imprudente ou negligente, que tenha o escopo de violar direito ou causar dano a outrem ainda que exclusivamente moral.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, em seu art.5º, inciso X, preconiza que:

Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

.....
X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

Desse modo, a conduta humana que vier a prejudicar direito alheio de modo a violar os preceitos fundamentais individuais previstos na Constituição Federal causando danos, restará ao responsável o dever de reparação e o consequente arbitramento indenizatório fixado pelo Juiz.

Isto posto, a responsabilidade civil resultante de ato ilícito consiste na obrigação que pode incumbir o agente de reparar o dano causado a outrem, por fato

do próprio agente ou por fato de pessoas ou coisas que dependam do agente, (Menezes, 2008).

Moreira (2009) classifica a responsabilidade civil da seguinte forma:

A responsabilidade pode ser subjetiva, quando encontrar sua justificativa na culpa ou dolo por ação ou omissão, lesiva a determinada pessoa, a prova de culpa do agente é necessária para que surja o dever de indenizar.

.....
Ou, a responsabilidade pode ser objetiva, se fundada no risco, que explica essa responsabilidade no fato de haver o agente causado prejuízo à vítima ou a seus bens”.

Contudo, diz ser subjetiva a responsabilidade quando se repousa na ideia de culpa. A prova passa a ser pressuposto imprescindível do dano indenizável.

Convém ressaltar que ocorrerá o abuso de direito quando o ato, mesmo sendo amparado legalmente, for praticado com a intencionalidade de prejudicar alguém.

Dentro desse seguimento, entretanto a jurisprudência pátria, exigia, além da culpa, a existência de um intento específico, de um “animo mau” transmutado na ideia de causar prejuízo, dano a outrem através do direito subjetivo.

Na responsabilidade objetiva, tal requisito não é exigível, ou seja, o agente causador do dano responderá independentemente de dolo ou culpa.

5.3. Configuração da responsabilidade civil do empregador no assédio moral horizontal

É dever do empregador propiciar um ambiente de trabalho salutar ao desenvolvimento das atividades aos seus empregados. Quando o empregador age de forma reprovável para com seus subordinados no ambiente de trabalho, de modo a torna-lo vexatório, discriminatório e humilhante, configurado está o Assédio Moral, sendo devido o pleito indenizatório face às lesões sofridas pelo trabalhador

A teoria do risco, evidenciada na parte final do parágrafo único do art. 927 do Código Civil Brasileiro consagra que o agente deve indenizar dano decorrente de atividade por ele desenvolvida que implique risco para outrem, mesmo que não tenha agido com culpa para o acidente (Menezes, 2008).

Nesse ínterim, o empregador por si só assume os riscos de sua atividade, haja vista competir ao mesmo o dever de zelar pelo bem estar dentro da relação de emprego.

A responsabilidade objetiva possui bases de equidade, haja vista que aquele que obtém lucro diante de uma situação ou atividade, deve assumir a responsabilidade pelos riscos ou desvantagens que resultam dessa atividade. Nesse raciocínio, a responsabilidade traduzida no risco, fundamenta-se na obrigatoriedade de ressarcir o dano decorrido pela atividade desempenhada no interesse do agente e sob seu direcionamento e controle, sem haver nenhum questionamento acerca do comportamento do agente causador do dano, sedimentando-se no elemento objetivo, ou seja, na relação de causalidade entre a conduta do lesante e o dano.

O Código Civil Brasileiro dispõe em seu art. 932, inciso III, *in verbis*:

Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil

.....

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

Analisando o dispositivo legal, pode-se afirmar que o empregador é de igual forma responsável por atos ou omissões de seus empregados, serviçais e prepostos, à medida que também não poderá se excusar dos efeitos danosos ao empregado assediado.

Ferreira (2010) ensina que:

O Código Vigente prevê, ainda a responsabilidade objetiva dos empregados pelos atos de seus prepostos que violem direitos alheios. Conforme dispõe o parágrafo único do artigo 927 do diploma

legal civil, nos casos em que houver previsão legal, a obrigação de reparar o dano independe de prova da culpa pela ocorrência de danos. E, no caso do Assédio Moral a previsão legal existe. O artigo 932, inciso III, do Código Civil considera como responsável pela reparação dos danos “o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele”. O artigo 933 completa que nesta hipótese, ainda que não haja culpa de sua parte, o empregador responderá pelos atos praticados por seus representantes.

De acordo com o que dispõe a Súmula 341 do Supremo Tribunal Federal, “É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto”.

Por essa edição, compreende-se que a responsabilidade do empregador por atos danosos de um empregado contra outro, é objetiva, presumindo-se assim, a sua culpa.

Evidencia-se igualmente que o empregador terá o direito de regresso contra o subordinado, causador do dano, para o decorrente ressarcimento dos prejuízos suportados pelo mesmo, conforme dispõe o art. 934 do Código Civil Brasileiro:

934. Aquele que ressarcir o dano causado por outrem pode reaver o que houver pago daquele por quem pagou, salvo se o causador do dano for descendente seu, absoluta ou relativamente incapaz.

Desta feita, o empresário responderá diretamente pelo dano causado ao empregado em detrimento do outro, por assumir os riscos da atividade, todavia não o impedirá de postular do assediador, o reembolso do valor pago a título de reparação pelos danos suportados pela vítima assediada, conforme estabelece o art. 462 § 1º da CLT, *in verbis*:

Art. 462 - Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

§ 1º - Em caso de dano causado pelo empregado, o desconto será lícito, desde que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado.

Logo, tal situação permite o desconto do salário do empregado pelo empregador quando aquele agir com dolo bem como causar prejuízos empresariais dessa categoria.

5.4. Entendimento jurisprudencial acerca do tema

Atualmente não há no ordenamento jurídico pátrio, legislação própria que trate do tema Assédio Moral nas relações trabalhistas, em que pese ser um fato que tem ocorrido há séculos.

Como solução para preencher as lacunas da lei, os operadores do direito aplicam a norma jurídica que mais se avizinha ao caso concreto.

Inúmeras são as demandas recepcionadas pelos Tribunais do Trabalho, que vem constantemente decidindo sobre os casos de Assédio Moral Horizontal no ambiente laboral. Destarte, como exemplo, vejamos:

ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL OU GESTÃO POR ESTRESSE. MEIO AMBIENTE LABORAL SADIO. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR.

Se as condutas lesionadoras de direitos da personalidade da obreira foram reiteradas por colegas de trabalho, sob o olhar irrepreensível de prepostos da empregadora, institucionalizaram-se, enquadraram-se no conceito de 'gestão por estresse', tornando a empregadora responsável por eventual dano daí decorrente, mormente se esta se descuidou do dever contratual de zelo pela saúde e segurança da sua empregada, submetendo-a ao labor em condições pouco confortáveis, inseguras e 'penosas'. (TRT-16: 1124200900216004 MA 01124-2009-002-16-00-4)

Ementa: AGRAVO DE INSTRUMENTO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL

Denotando-se possível violação dos arts. 818 da CLT e 333, I, do CPC, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista.

Recurso de revista. PRELIMINAR DE NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICCIONAL. Não se declara a nulidade da decisão, quando, na análise do mérito, o resultado for favorável à parte a quem aproveita a declaração de nulidade, conforme previsão do artigo 249, § 2º, do CPC, aplicado de forma subsidiária ao processo do trabalho. Prejudicado.

Tendo sido cabalmente comprovado, por meio da prova testemunhal produzida e segundo o relato da instância ordinária, o fato gerador dos atos ilícitos perpetrados, consistentes nas irregularidades existentes no âmbito empresarial, como agressões verbais, deve ser reconhecido o assédio moral sofrido pela autora e a violação dos seus direitos da personalidade. Recurso de revista conhecido e provido. HORAS EXTRAS. ÔNUS DA PROVA. O Tribunal Regional, soberano na análise dos fatos e provas, concluiu que a reclamante não se desincumbiu do ônus de desconstituir a veracidade dos registros de ponto colacionados aos autos. E o confronto dos depoimentos das testemunhas de ambas as partes, transcritos no acórdão regional, não são suficientes para se chegar à conclusão diversa. Logo, a aferição da alegação recursal depende do reexame do conjunto fático-probatório, procedimento vedado nesta instância recursal, nos termos da Súmula 126 desta Corte. Recurso de revista não conhecido. (Processo: RR - 2677140-93.2007.5.09.0652 Data de Julgamento: 15/09/2010, Relator Ministro: Augusto César Leite de Carvalho, 6ª Turma, TST, Data de Publicação: DEJT 01/10/2010).

EMENTA: ASSÉDIO MORAL - RESPONSABILIDADE DA EMPRESA - INDENIZAÇÃO JISTRABALHISTA - RESPEITO À DIGNIDADE, À HONRA, À MORAL E À SAÚDE DO TRABALHADOR - A identificação do assédio moral nas relações de trabalho constitui tarefa extremamente delicada, revestida que é a sua tipificação de ingredientes de natureza jurídica e de ordem psicológica. De qualquer maneira, necessário se torna que a dignidade do trabalhador seja violada por condutas abusivas desenvolvidas dentro do ambiente profissional, durante a jornada de trabalho e no exercício das funções. Conceitualmente, o assédio moral caracteriza-se, via de regra, quando um empregado sofre perseguição no ambiente de trabalho, provocando-lhe uma espécie de psico-terror, desestruturando-o emocionalmente. Obviamente que o assédio moral pode se configurar de várias formas dentro do ambiente de trabalho, inclusive entre colegas do mesmo nível. Todavia, o terrorismo psicológico mais freqüente é aquele denominado de assédio descendente ou vertical, pautado pelo abuso do poder empregatício, diretamente ou pelo superior hierárquico. Por se tratar de um instituto novo, com sua tipificação ainda em aberto, inúmeras variações de comportamento do sujeito ativo podem se enquadrar na sua moldura. O assédio moral viola a dignidade da pessoa humana, princípio em que se fundamenta todo o ordenamento jurídico, devendo, por isso, ser reprimido, pois causa sofrimento físico e psicológico ao empregado, com reflexos na produção, na saúde do trabalhador e ônus para toda a sociedade. É verdade que o cotidiano de um ambiente de trabalho, às vezes, pode se fazer marcado por conflitos de interesses, de estresse, de gestão por injúria e até mesmo de agressões ocasionais, comportamentos esses que não caracterizam, necessariamente, o assédio moral. As divergências entre empregado e empregador, entre subordinados e superior hierárquico, quando travadas dentro de um clima de respeito mútuo, sem a presença da perversidade, é algo normal e até construtivo. Porém, o que não pode ocorrer, por detrás de divergências profissionais, é a violência, o desrespeito e a perseguição. Na presente hipótese, o exame do conjunto probatório jungido aos autos

revelou que a gerente da Reclamada impôs à Reclamante tratamento descortês, humilhante e vexatório perante os seus colegas. Não há dúvidas de que a conduta ilícita da preposta provocou sofrimento moral na Autora, o que lhe acarretou ofensa à sua integridade física e psicológica, sendo devida a correspondente reparação. (TRT 3ª Região, 01556-2008-110-03-00-8 RO).

EMENTA: ASSÉDIO MORAL. Na hipótese, restou comprovado o dano moral decorrente do assédio moral vertical e horizontal sofrido pelo reclamante. Caracterizados o ato ilícito e a responsabilidade civil do empregador, em razão da omissão em coibir esse comportamento dos seus empregados, nos temos do art. 186 do Código Civil. (TRT 4ª REGIÃO , 0030300-32.2009.5.04.0732 RO).

EMENTA: ASSÉDIO MORAL. Comprovado o dano moral decorrente do assédio moral horizontal sofrido pelo reclamante. Caracterizados o ato ilícito e a responsabilidade civil do empregador, em razão da omissão em coibir esse comportamento, nos temos do art. 186 do Código Civil. (TRT 4ª REGIÃO, 0100800-71.2009.5.04.0232 RO).

EMENTA: ASSÉDIO MORAL. Ainda que considerada a hipótese de o assédio contra a trabalhadora - o qual restou satisfatoriamente comprovado - haver sido promovido por seus colegas de trabalho, sem a participação de um superior hierárquico, o dano moral decorrente é passível de indenização pela empregadora. Trata, o caso, de assédio moral na forma horizontal, ou, lateral. Responsabilidade objetiva da demandada por atos de seus prepostos, expressa no artigo 932, III, do CC, tendo a empregadora descumprido a obrigação de propiciar à demandante um adequado ambiente de trabalho. Apelo principal da reclamada não provido. RECURSO ORDINÁRIO ADESIVO DA RECLAMANTE. HORAS EXTRAORDINÁRIAS. REGIME DE COMPENSAÇÃO QUE EXTRAPOLA A CARGA HORÁRIA MÁXIMA SEMANAL. A apuração das horas extras pagas à autora pela reclamada levou em conta a jornada de trabalho decorrente do acordo de compensa (...) (TRT 4ª REGIÃO, 0001290-45. 2012.5.04.0664 RO)

Por intermédio da análise dos presentes julgados, nota-se que o assédio moral, particularmente o assédio moral horizontal, muito tem sido discutido nos Tribunais do Trabalho no Brasil, a medida que os desembargadores ao julgarem aplicam a responsabilidade objetiva ao empregador por danos causados ao empregado.

Do mesmo modo, complementando as suas considerações, os nobres desembargadores dignam-se nomeadamente, para o proferimento dos respectivos acórdãos, do emprego do princípio áureo basilar, previsto no art. 1º, inciso III da CF/88, a dignidade da pessoa humana.

6. CONCLUSÃO

O assédio moral é um fenômeno com o qual a humanidade convive desde os tempos mais remotos, entretanto, somente em meados da década de oitenta do século passado passou a ser encarado como problema social e ato ilícito - que culmina em responsabilidade civil - que deve ser combatido, tendo em vista as consequências maléficas decorrentes de sua conduta.

O assédio moral no ambiente de trabalho traz consequências graves não apenas e tão somente para a saúde do trabalhador, como também para a lucratividade da empresa.

O presente estudo monográfico debateu de forma restrita o Assédio Moral, posto que limitou-se precipuamente à análise do Assédio Moral Horizontal e a responsabilidade do empregador.

Esse fenômeno é designado por atos de violência psicológica, tais como humilhações, abusos, situações vexatórias, ataques repetidos e temporais que ferem a psique do subordinado, afastando-o de suas atividades laborais, culminando com a demissão do trabalhador.

Diante do que fora abordado ao longo da atual pesquisa, o instituto do Assédio Moral Horizontal caracteriza-se pela conduta reprovável onde um colega, de forma reiterada, ofende o outro de mesma posição hierárquica. Isso ocorre, na maioria das vezes, por exemplo, em virtude da disputa para assunção de uma única promoção para a qual concorrem.

Consequentemente, o empregador torna-se responsável e responde objetivamente pelos danos causados ao trabalhador, vítima do assédio moral, ou seja, sem necessidade de se comprovar culpa, uma vez que por deter o poder fiscalizatório da empresa, incumbe ao mesmo a observância do comportamento dos empregados no cotidiano empresarial.

Todavia, é perfeitamente justificável que o empregador ajuíze ação regressiva, com o propósito de auferir do subordinado assediador - que agiu como dolo - o valor equivalente, ou se preferir, proceda aos descontos em seu salário.

O tema é bastante sério, e constatou-se igualmente que até o momento apenas alguns Estados e Municípios possuem legislação específica que acolha a matéria, porém, a sua aplicabilidade limita-se aos serviços públicos, nada mencionando a respeito da ocorrência do assédio moral nas empresas privadas.

Nesta senda, os magistrados não deixam de buscar solucionar o problema, fundamentando-se na Constituição Federal e na Consolidação das Leis do Trabalho.

Em síntese, o estudo deduziu, portanto, a necessidade da criação de uma lei federal que regulamente o Assédio Moral no Ambiente de Trabalho, o que provavelmente evitaria que novos casos ocorressem, pois permitiria a aplicação de sanções de natureza penal, civil e administrativa aos empregados assediadores.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, André Luiz de Souza. **Assédio moral: o direito à indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridos no ambiente do trabalho**. São Paulo: RT, 2005.

ALKIMIM, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. 7 ed. Curitiba: Juruá, 2005.

BARRETO, Margarida Maria Silveira. **Violência, justiça e trabalho: uma jornada de humilhações**. 3 ed. São Paulo, EDUC, 2005.

_____. **Assédio moral: a violência sutil**. Análise epidemiológica e psicossocial no trabalho no Brasil. Tese (doutorado em psicologia social) Pontifícia universidade católica, São Paulo, 2005.

_____. **Uma jornada de humilhações**. São Paulo: Fapesp; PUC, 2000.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 5 ed. São Paulo: Ltr, 2009.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Vade Mecum Universitário de Direito Rideel. Anne Joyce Angher (org.). São Paulo: Rideel, 2010.

_____. **Código civil**. Vade Mecum Universitário de Direito Rideel. Anne Joyce Angher (org.). São Paulo: Rideel, 2010.

_____. **Consolidação das leis do trabalho**, Vade Mecum Universitário de Direito Rideel/ organização Anne Joyce Angher, São Paulo: Rideel, 2010.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Consulta Jurisprudencial. Disponível em: <<https://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2>>. Acesso em 25 de outubro de 2011.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 3 ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2009.

FERREIRA, Aurélio Buarque. **Dicionário de língua portuguesa**. 10 ed. São Paulo: Saraiva 2004.

DELGADO, Maurício Goldinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8ª ed. São Paulo: Ltr, 2009.

FERREIRA, Hadassa Dolores Bonilha. **Assédio Moral nas relações de trabalho**. Campinas : Russel Editore, 2010.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. 4 ed. São Paulo: LTr, 2003.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Tradução de Maria Helena Kühner. 9. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001.

MARANHÃO. Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região. Consulta Jurisprudencial. Disponível em: <http://www.trt16.gov.br/site/index.php?acao=conteudo/jurisprudencia/controlaConsulta.php>. Acesso em: 31 de outubro de 2014.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários à CLT**. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2003.

_____. **Direito do Trabalho**, 23 ed. São Paulo: Atlas, 2007.

_____. **Direito do trabalho**. 22 ed. São Paulo: Atlas, 2004.

MENEZES, Rafael. **Ato ilícito e responsabilidade civil**. Rafael Menezes. 2008. Disponível em: <http://www.rafaeldemenezes.adv.br/artigos/responsabilidade.htm>. Acesso em: 15 de agosto de 2014.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Consulta Jurisprudencial. Disponível em: <<http://gsa.trt3.jus.br>>. Acesso em 15 de outubro de 2014.

MOREIRA, Danielle. **Responsabilidade Civil**. Ano 2009. Disponível em: <http://megacontador.com.br/responsabilidade-civil.html>. Acesso em: 11 de agosto de 2014.

NASCIMENTO. Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 27 ed. São Paulo: Ltr, 2001.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. Consulta Jurisprudencial. Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/jurisprudencia/acordaos>>. Acesso em 21 de setembro de 2014.

SARAIVA, Renato. **Direito do trabalho** - Série Concursos Públicos. 11 ed. Rio de Janeiro: Método, 2009.

SILVA, Antonio Alves da. **Flexibilização das relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

TARCITANO, João Sérgio de Castro; GUIMARÃES, Cerise Dias. **Assédio Moral no ambiente de trabalho**. Assédio moral no trabalho. 2004. Disponível em: <http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/assedio_moral_no_trabalho_no_ambiente_de_trabalho.pdf>. Acesso em: 20 de setembro de 2014.

ANEXO

Sintomas	Mulheres %	Homens %
Crises de choro	100	-
Dores generalizadas	80	80
Palpitações, tremores	80	40
Sentimento de inutilidade	72	40
Insônia ou sonolência excessiva	69,6	63,6
Depressão	60	70
Diminuição da libido	60	15
Sede de vingança	50	100
Aumento da pressão arterial	40	51,6
Dor de cabeça	40	33,2
Distúrbios digestivos	40	15
Tonturas	22,3	3,2
Idéia de suicídio	16,2	100
Falta de apetite	13,6	2,1
Falta de ar	10	30
Passa a beber	5	63
Tentativa de suicídio	-	18,3

Fonte: BARRETO, M. *Uma jornada de humilhações*. São Paulo: Fapesp; PUC, 2000.