

UNIVERSIDADE
AUTÓNOMA
DE LISBOA



DEPARTAMENTO DE DIREITO
MESTRADO EM DIREITO

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: OS
LIMITES DO PODER DIRETIVO E A CARACTERIZAÇÃO
DO ASSÉDIO MORAL.**

Dissertação para a obtenção do grau de Mestre em Direito,
especialidade em Ciências Jurídicas.

Autora: Denise de Fátima Gomes de Figueiredo Soares Farias

Orientador: Professor Doutor Jorge Morais Carvalho

Setembro de 2017
Lisboa

DENISE DE FÁTIMA GOMES DE FIGUEIREDO SOARES FARIAS

**ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: OS
LIMITES DO PODER DIRETIVO E A CARACTERIZAÇÃO
DO ASSÉDIO MORAL.**

Dissertação apresentada ao Departamento de
Direito da Universidade Autónoma de Lisboa,
como parte das exigências para obtenção do título
de Mestre em Direito, sob orientação do Professor
Doutor Jorge Morais Carvalho.

**Lisboa
2017**

DEDICATÓRIA

Dedico o presente estudo à minha família, em especial aos meus filhos, João Octávio e Gabriela, que com certeza foram os que mais sentiram as minhas inúmeras ausências, e ainda que presente fisicamente, encontrava-me “ausente”, nas noites, nos finais de semana, nas quais abdiquei do doce convívio para poder realizar mais um sonho.

Também dedico este trabalho ao meu marido, James Magno, muito compreensivo e por vezes companheiro de estrada e estudo. Sendo o maior incentivador das minhas pesquisas, a cada notícia ou julgado novo compartilhava imediatamente comigo, o que me instigou nas pesquisas, e levantou-me das vezes que estive sem ânimo.

À minha família todo o meu afeto.

AGRADECIMENTOS

Inicialmente agradeço a Deus por sua infinita bondade, por toda força e direção dispensados no decorrer de todo o curso, permitindo que eu prosseguisse em busca dos meus objetivos, sendo o instrumento de todas as minhas conquistas

Expresso especial agradecimento ao Professor Doutor Jorge Moraes Carvalho, meu orientador, por ter aceitado o exercício de árdua atividade. Agradeço-lhe ainda pelo profissionalismo, confiança, disponibilidade, entusiasmo, dedicação e partilha de conhecimento, o que certamente me estimulou e contribuiu para o desenvolvimento do presente estudo.

Um eterno agradecimento aos meus pais, Teresinha e Manuel Octávio, que sempre me estimularam em busca do crescimento pessoal e profissional, não medindo esforços para suprir as minhas repetidas ausências, e quando necessário, suprimo a minha falta junto aos meus filhos enquanto me dedicava à conclusão do curso.

Meus irmãos, Maria Thereza e Octávio Augusto, pelas palavras de incentivo, pelo sacrifício em suprir as minhas ausências, que não foram poucas, mas que foram essenciais para o meu crescimento pessoal e profissional.

Agradeço ainda a todos os professores do curso que me proporcionaram conhecimento, visões diferentes de mundo, estímulo para o desenvolvimento em outras áreas do direito, que de maneiras especiais contribuíram no longo caminho até a concretização do presente trabalho.

Por fim, agradeço a todos os meus colegas de turma pela amizade, motivação, disponibilidade e apoio.

RESUMO

O presente estudo analisou o assédio moral no ambiente de trabalho, suas diversas nomenclaturas e conceitos existentes. Ao iniciar esta tarefa, identificou-se as formas de assédio moral, além de terem sido exploradas os poderes típicos do empregador em face do contrato de trabalho. Em momento posterior, analisou-se o poder diretivo do empregador enfatizando seus limites em que a exacerbação das condutas do poder diretivo enseja o assédio moral. Além disso, foi imprescindível a realização de análise individual das características das condutas indicadoras do assédio moral laboral, portanto centrou-se na busca de elementos objetivos para a identificação dos mesmos. O presente estudo demonstrou a existência de limites ao poder diretivo do empregador, ressaltando o direito fundamental da proteção da pessoa humana, sendo este o que permeia todas as discussões sobre o tema. Por fim, destacou-se que empregador tem o direito de fiscalizar, organizar e punir seus empregados de forma limitada, pois o poder diretivo tem como fronteira o princípio da dignidade da pessoa humana, inexistindo poder ilimitado ao empregador. Desta forma não são respeitados os limites do poder diretivo, tendo sido possível identificar os elementos caracterizadores do assédio moral.

Palavras-chave: Assédio Moral Laboral. Poder Diretivo. Dignidade da Pessoa Humana.

ABSTRACT

The present study analyzed moral harassment in the workplace, its various nomenclatures and existing concepts. At the beginning of this task, the forms of moral harassment were identified, in addition to the exploitation of employer's typical powers in face of the employment contract. In a posterior moment, the employer's directive power was analyzed, emphasizing its limits in which the exacerbation of the conducts of the directive power causes moral harassment. In addition, it was essential to carry out an individual analysis of the conducts indicators characteristics of the in the workplace moral harassment, and thus it is focused on the search for objective elements to identify them. The present study demonstrated the existence of limits to the directive power of the employer, emphasizing the fundamental right of the protection of the human person, in which permeates all the discussions on the subject. Finally, it was pointed out that the employer has the right to supervise, organize and punish their employees in a limited way, since the directive power has as border the principle of the dignity of the human being, lacking unlimited power to the employer. In this way the limits of the directive power are not respected, being possible to identify the elements characterizing the moral harassment.

Keywords: Laboral Moral Harassment. Directive Power. Dignity of human person.

“O desprezo pelo outro é o primeiro passo na direção do assédio moral e da violência. É uma tática inconsciente para manter o domínio e desqualificar as pessoas.”

(Marie-France Hirigoyen)

SUMÁRIO

ABREVIATURAS.....	8
1 INTRODUÇÃO	9
2 HISTÓRICO DA RELAÇÃO DE EMPREGO.....	11
3 CONTRATO DE EMPREGO.....	16
3.1 Elementos tipificadores do contrato de emprego.....	17
3.2 Do Poder Diretivo.....	23
3.3 Dos Fundamentos de Poder Diretivo.....	27
3.4 Da divisão de Poder Diretivo.....	29
4 OS LIMITES DO PODER DIRETIVO.....	37
5 ASSÉDIO MORAL: NOMENCLATURA E CONCEITO.....	59
6 MODALIDADES E SUJEITOS DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO.....	72
6.1 Modalidades do assédio moral laboral.....	73
6.1.1 Assédio moral vertical.....	74
6.1.2 Assédio moral horizontal.simples e coletivo.....	77
6.1.3 Assédio moral misto.....	78
6.2 Sujeito ativo e passivo do assédio moral laboral.....	79
7 ELEMENTOS CARACTERIZADORES DO ASSÉDIO MORAL.....	86
7.1 Identificação dos elementos caracterizadores.....	90
7.2 Atitudes que não configuram assédio moral.....	110
7.3 Atitudes que configuram o assédio moral.....	113
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	117
REFERÊNCIAS.....	123
ANEXOS	
Acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região, RO nº 0017302-16.2013.5.16.0002	143
Projeto de Lei nº 7.461/2017, Câmara dos Deputados.....	150

ABREVIATURAS

AIRR – Agravo de Instrumento em Recurso de Revista

ANAMATRA – Associação Nacional da Magistratura do Trabalho

Art. – artigo

Arts. - artigos

CC – Código Civil

CF – Constituição Federal

CRFB – Constituição da República Federativa do Brasil

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

DEJT – Diário eletrônico da Justiça do Trabalho

ed. - edição

OIT – Organização Internacional do Trabalho

RI – Regimento Interno

RO – Recurso Ordinário

RR – Recurso de Revista

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

TST – Tribunal Superior do Trabalho

s.d. – sem data

1. INTRODUÇÃO

O estudo do assédio moral nas relações laborais é um tema recente para o direito ocidental, onde o Direito do Trabalho está normalmente relacionado aos efeitos da Revolução Industrial, a partir do século XIX.

A busca pelo emprego é sucedida pela posterior necessidade de preservá-lo; o risco do desemprego leva o empregado a submeter-se a variadas situações sob pressão, a habitualmente tolerar pequenas ofensas ou até grandes humilhações praticadas no curso do contrato de emprego; essas ofensas podem ser verticais ou horizontais, ou seja, praticadas por superiores hierárquicos ou por colegas exercentes da mesma função, seja pela competitividade exagerada, seja por atritos pessoais ou outros fatores, conforme abordaremos no desenvolver do presente trabalho.

Efetivamente, existem muitas práticas insólitas, anacrônicas e equivocadas, porém, habituais e reais, pelas quais certas empresas expõem seus empregados a situações vexatórias e humilhantes. Exemplos como o de empregados que não cumpriam metas de produção e estavam obrigados a pagar as mais variadas penalidades, que iam desde receber o “troféu tartaruga”, como simbologia de uma prestação de serviços lenta e ineficaz, até mesmo de obrigar o empregado a deitar em um caixão para simbolizar o seu fracasso profissional, sem direito a recusar a pena, vindo a ser um verdadeiro castigo.

É certo que gerentes rigorosos estão presentes no mundo empresarial e fazem parte dessa realidade. Porém, fixar os limites para sua atuação cobradora, diante do poder diretivo da empresa e do respeito aos princípios jurídicos, que também amparam o trabalhador, faz parte de uma missão jurídica que equilibre essas situações antagônicas.

A necessidade de proteger o trabalhador dos maus tratos psicológicos e do assédio moral no trabalho deriva de alguns fatores, que devem ser destacados, como o aumento da consciência do trabalhador sobre seus direitos e da insatisfação com algumas condições laborais historicamente ultrapassadas e sem sintonia com a contemporaneidade.

Por outro lado, temos o poder diretivo do empregador que permite a este estipular regras e metas, assim como permite a aplicação de sanções aos empregados; o que destacamos é que para essas práticas existem limites, sendo muitas vezes uma sutil alteração do exercício de tal poder que delimita as margens do que é lícito e do que é ilícito, configurando assim o assédio moral.

Não é tarefa fácil a delimitação dos limites do poder diretivo do empregador. A empresa tem o direito de cobrar produtividade, frequência e eficiência de seus trabalhadores,

por outra via, o empregado tem o direito de ter sua moral e intimidade preservadas. Indaga-se: quais os limites do poder diretivo do empregador?

Percebe-se que muitas pessoas desconhecem ou não conseguem identificar o assédio moral no ambiente de trabalho. Contudo, quando conseguem identificar tal assédio, o mesmo já fora executado, e poucos recorrem ao Judiciário buscando sua reparação.

A pesquisa se desenvolveu através da abordagem qualitativa com viés exploratório, em torno da investigação, com análise do material bibliográfico, jurisprudencial e legislações sobre o tema objeto do estudo, a fim de estabelecer um encadeamento de conceitos e elementos caracterizadores do assédio moral, assim como estabelecer reflexões acerca dos limites do poder diretivo do empregador.

No corpo do presente trabalho, buscaremos debater e refletir sobre os seguintes questionamentos: quais são as características, os fundamentos e a divisão do poder diretivo do empregador? Como identificar a relação de trabalho e quais são as suas características? Quais os requisitos para a configuração do assédio moral? Como a legislação trabalhista brasileira trata o assédio moral?

A missão deste estudo é identificar os pontos centrais do assédio moral no trabalho, com sua delimitação conceitual, histórico e a análise da legislação e da jurisprudência sobre o tema. Será traçada a diferença entre *mobbing* e *bullying* no emprego e seus efeitos no mundo do trabalho. Importante distinção a ser feita reside na diferença conceitual entre dano moral e assédio moral.

Iniciaremos com um breve histórico da evolução das relações de trabalho em alguns países, destacando os elementos tipificadores dos contratos trabalho, especificamente na relação de emprego. Em seguida a temática envolvendo o poder diretivo do empregador será abordada, com ênfase na identificação dos fundamentos do poder diretivo, a divisão do referido poder e os limites do poder diretivo frente aos direitos fundamentais do empregado.

Em seguida abordaremos a temática do Assédio Moral, com uma breve análise histórica dos estudos que reconhecerem o instituto e suas diversas nomenclaturas e conceitos. Posteriormente serão explanadas as modalidades existentes do assédio moral, sucedida da identificação dos sujeitos ativo e passivo no assédio moral laboral.

Por fim, faremos a análise das características das ações que podem ser identificadas como condutas típicas do assédio moral laboral, assim como outras condutas que podem ser confundidas com o referido fenômeno.

Em resumo, na essência desse estudo está a análise de um mundo do trabalho ainda vulnerável às práticas aviltantes à intimidade e à honra dos profissionais, quando o

ideal é um ambiente laboral equilibrado e regido por normas jurídicas contratuais que blindem as relações trabalhistas de incursões abusivas e ilegais.

2 . HISTÓRICO DA RELAÇÃO DE TRABALHO

Cada ramo do direito contém os seus próprios princípios e regramentos, que são compatíveis com a relação surgida a ser tutelada no universo jurídico. Na seara jus laboral temos um núcleo básico que são as relações de trabalho, na qual está abrangida a relação de emprego, conforme veremos a seguir.

A palavra “trabalhar” é originária do latim vulgar *tripaliare*, que significa torturar, que por sua vez é derivado do latim clássico *tripalium*, antigo instrumento de tortura formado por três pedaços de madeira¹. Através dos tempos, o vocábulo “trabalho” sempre carregou o significado de martírio, esforço, atividades exaustivas, em suma, valores negativos, dos quais se afastavam os mais afortunados.

Com a evolução das civilizações, o trabalho passou a agregar valor aos homens e às sociedades, passando a ser valorado como talento e virtude dos trabalhadores.

Embora ampla, a palavra trabalho tem uma inquestionável delimitação, referindo-se ao dispêndio de energia pelo ser humano, sendo este esforço físico ou intelectual, objetivando resultado útil da atividade produtiva que tem por finalidade a retribuição pecuniária. É, em síntese, o conjunto de atividades, produtivas ou criativas, que o homem, pessoa natural, exerce para determinado fim.

Registra-se que desde o séc. XIX a.C., na Babilônia, através do Código de Hamurabi, já eram previstas algumas condições relacionadas ao trabalho livre através das prestações de serviços, assim como já havia registros de trabalhos similares à modalidade do trabalho em arrendamento de trabalho².

Na Antiguidade Clássica (século VIII a.C. ao ano 476), no mundo greco-romano, evidenciou-se o trabalho escravo, haja vista a característica da materialidade que se atribuía ao trabalho, o escravizado era tratado como patrimônio do seu dono, e o seu trabalho era derivado de sua condição de escravo, até porque o escravo era considerado um objeto e não um sujeito de direito.

¹CASSAR, Vólia Bomfim - **Direito do Trabalho**. 6. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2012, p.3.

² **Ibidem**. p.261.

Posteriormente, já entre VII e VI a.C., surgiu no direito romano o contrato individual de trabalho, sendo este de três maneiras:³

a) *locatio rei (locatio conducto rei)*: as partes desse contrato ajustavam o uso e gozo de uma determinada coisa, mediante retribuição.

b) *locatio operis faciendi*: esse contrato tratava de objetos mais específicos. A parte contratava a pessoa e essa se obrigava a executar a obra contratada. O contratante esperava obter o resultado, e o contratado assumia os riscos e recebia pela obra realizada.

c) *locatio operarum (locatio conducto operarum)*: as partes ajustavam a prestação de serviços na qual se contratava a prestação de serviço em si e não o resultado final.

A terceira forma de contrato acima descrito é a que mais se assemelharia ao que hoje é definido como contrato de trabalho.

Já no lapso compreendido entre o século I a XI ganha força a servidão, com a presença dos senhores feudais, que ofertavam proteção política e militar para proteger seus servos, e em troca exigiam dos “servos da gleba” o trabalho e a produção de mercadorias.⁴

Na Idade Média (século V ao XV) surgiu o feudalismo e com isso a visão do trabalho começou a ser alterada, passando a se aceitar como necessária para a independência dos homens, mas condenando o labor exercido além do mínimo necessário. No Renascimento, o trabalho passou a ser visto como parte da essência humana, um ato de vontade livre, podendo ser exercido pelo homem, não só mais como uma forma de subsistência, mas também como forma de ascensão social e aquisição de patrimônios.⁵

No século XIV surgiu a figura da mita espanhola, sendo esta um forma de trabalho desenvolvida pelos indígenas residentes da América espanhola, na qual o trabalho era imposto por sorteio, e esta obrigação era vitalícia e em contrapartida, o trabalhador receberia algumas contraprestações, tais como, descanso dominical, assistência médica, salário, jornada de trabalho limitada dentre outras garantias contidas na “Legislação das Índias”, de Felipe II (Ordenações de 1574).⁶

As Corporações de Ofício, surgidas desde o séc. XII, eram uma espécie de empresa na qual se formavam profissionais em várias atividades. Nessa organização ancestral havia os mestres, que eram os dirigentes, o aprendiz que devia obediência ao

³ CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira - **Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2015, p. 278.

⁴ CASSAR, Vólia Bomfim – **Op. cit.** p.13.

⁵ BARROS, Alice Monteiro de – **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2005, p.50.

⁶ CASSAR, Vólia Bomfim - **Op. cit.** p.13-14.

mestre, este por sua vez buscava conhecimento e almejava transformar-se em companheiro ou mestre, mas com o excesso de subserviência e exploração dos mestres em face dos aprendizes, gerou revolta e greve dos companheiros.⁷

As corporações de ofício perderam a sua essência, e os aprendizes e companheiros criaram as “compagnonnage”, uma forma de organização para defesa dos direitos em face da hegemonia dos mestres. Em 1776, foi promulgado o Editto de Turgot, que extinguiu algumas corporações mas permitiu a continuidade de outras.⁸

Com o movimento dos “compagnonnage” e a Revolução Francesa, iniciou-se o declínio das corporações de ofício, vindo estas a serem extintas com a Lei Chapelier, em 1791, que proibia qualquer agrupamento ou reunião pacífica, pois não era interesse do Estado que estas pessoas criassem movimentos políticos, surgindo o liberalismo e com isso o surgimento das liberdades nas relações contratuais.⁹

Sem dúvida, a história chegou ao ponto máximo de quebra dos paradigmas anteriormente observados na história do direito do trabalho com o advento da Revolução Francesa em 1789 e da Revolução Industrial, no século XVIII iniciada em 1775. Somente após esses eventos, o Estado vislumbrou a dimensão e a complexidade da organização social que se formou e consequentemente viu-se obrigado a tutelar de maneira específica as relações de trabalho.¹⁰

Até o século XIX o trabalho era considerado atividade vil, sendo atribuído aos pobres e aos escravos, que não eram consideradas pessoas e sim coisas, mercadorias de seus donos, apresentando relação de domínio e subserviência total aos mandos dos seus proprietários.

Com a utilização da máquina a vapor, das máquinas de fiar e tear, as empresas entraram em um processo acelerado de expansão de mercado, o que, consequentemente necessitou produzir-se mais e de forma mais rápida, sendo inevitável a substituição de boa parte do trabalho do homem pelas máquinas.

Nesse momento da história, o homem se deparou com sua maior concorrente, a máquina, e com isso precisou capacitar-se para operá-las, surgindo então o trabalho assalariado que, por sua vez, era gerido pelos empresários que determinavam as cláusulas

⁷ BARROS, Alice Monteiro de – **Op. cit.** p.56-57.

⁸ **Ibidem.**

⁹ CASSAR, Vólia Bomfim - **Op. cit.** p.13-14.

¹⁰ **Ibidem.** p.14-15.

contratuais conforme os seus interesses, pois o Estado não mantinha qualquer tipo de intervenção nessa relação.¹¹

No curso da história, com a crescente necessidade de diminuir a exploração do trabalho humano, foram surgindo diversas legislações protetivas, como a Encíclica de Rerum Novarum, publicada em 1891 pelo Papa Leão XIII, que defendeu as garantias mínimas aos trabalhadores, além de propor a intervenção estatal nas relações de trabalho; a Constituição do México, em 1917, foi a primeira constituição a ter em seu texto garantias sociais aos trabalhadores; a Constituição de Weimar de 1919; e o Tratado de Versalhes, com a criação da Organização Internacional do Trabalho - OIT em 1919, um organismo internacional, neutro, supraestatal que busca tutelar o trabalho; a Carta del Lavoro na Itália, de 1927; e por fim, a Declaração Universal dos Direitos do Homem, em 1948, que também busca a tutela jurídica do trabalho em âmbito mundial.¹²

No Brasil, a exemplo do que ocorreu na Europa no século XVIII, no ideal do processo revolucionário na sociedade após a Revolução Francesa, a Constituição Política do Império do Brasil, datada de 25 de março de 1824¹³, inspirada na Revolução Francesa, extinguiu as corporações de ofício e garantiu a liberdade de trabalho.¹⁴

A primeira lei brasileira a tratar de maneira expressa as relações de trabalho foi a Lei de 13 de setembro de 1830, na qual Dom Pedro I regulou as relações de prestação de serviços¹⁵, sendo esta sucedida pelo Código Civil de 1916, que por sua vez trazia em seu texto as tratativas para os contratos de prestação de serviços, que vigorou até 2002.

A Lei nº 2.040 chamada de “Lei do Ventre Livre” ou “Lei Rio Branco”, datada de 28 de setembro de 1871, é um marco no processo abolicionista brasileiro. Esta lei permitiu que os filhos de mulheres escravas que nascessem depois da referida lei fossem livres, o que garantiria uma gradual formação de mão-de-obra livre.¹⁶

¹¹ *Ibidem*. p. 15.

¹² FARIAS, James Magno A. – **Direito constitucional do Trabalho: sociedade e pós-modernidade**. São Paulo: LTr, 2015, p.26.

¹³ CONSTITUIÇÃO Política do Império do Brasil. **Presidência da República do Brasil. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos**. [Em linha] [Consult. 17 set. 2017]. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao24.htm

¹⁴ MARTINS, Mônica de Souza N. – **Entre a cruz e o capital: as corporações de ofício no Rio de Janeiro após a chegada da família real (1808-1824)**. Rio de Janeiro: Garamond, s.d., p. 144 [Em linha] [Consult. 17 set. 2017]. Disponível em http://www0.rio.rj.gov.br/arquivo/pdf/obras_premiadas_pdf/entre_cruz_capital.pdf

¹⁵ LEI de 13 de setembro de 1830. **Regula o contracto por escripto sobre prestação de serviços feitos por Brasileiro ou estrangeiro dentro ou fora do Império**. [Em linha] [Consult. 17 set. 2017]. Disponível em http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei_sn/1824-1899/lei-37984-13-setembro-1830-565648-publicacaooriginal-89398-pl.html

¹⁶ CASSAR – Vólia Bofim - **Op. cit.** p. 17.

A consequência do desenvolvimento da luta política e social da época foi a liberdade dada a todos os escravos a partir da assinatura da Lei Áurea, em 13 de maio de 1888¹⁷, sendo o Brasil o último país independente a libertar os seus escravos. A consequência imediata foi a libertação de milhares de escravos, mas muitos destes não tinham para onde ir e tampouco possuíam habilidades que pudessem colocá-los em boas condições econômicas, o que ocasionou a ida de muitos para as atividades rurais, inclusive retornando para os empregadores que um dia foram seus proprietários, mas agora na condição de homens livres, podendo inclusive negociar seus contratos de trabalho.

O período, entre 1914, que envolve o início da Primeira Guerra Mundial, até o ano de 1968, foi um período em que a organização dos trabalhadores evidenciou-se com a conquista do direito de viver, ainda que as condições ofertadas não fossem a melhor, mas a preocupação com a prevenção de acidentes e doenças no trabalho passaram a ser mais frequente. Esses acontecimentos se deram em especial pelo fato do desfalque resultante do número de mortos e feridos de guerra, somado ao aparecimento da nova tecnologia de submissão, ditaram um novo ritmo de trabalho, exigindo muito mais do corpo, o que aparece como principal ponto de impacto dos prejuízos do trabalho, e, com isso, os empregados passam a exigir melhores condições de trabalho¹⁸

Com um salto histórico legislativo, destacamos o texto da Constituição da República Federativa do Brasil, datada de 05 de outubro de 1988, conhecida também como a Constituição Social e Cidadã, na qual, além da edição do artigo 1º que declinou como fundamento do Estado brasileiro a soberania, a cidadania, a dignidade da pessoa humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e o pluralismo político, também alicerçou nos direitos fundamentais, em seu Título II “ Dos Direitos e Garantias Fundamentais”, capítulo II denominando-o “Dos Direitos Sociais”, ressaltando no caput do artigo 6º que o trabalho é um direito social, e em seguida, nos artigos 7º ao 11º, o legislador constituinte elenca uma vasta gama de direitos sociais relativos ao trabalho¹⁹.

¹⁷ LEI Imperial nº 3.353, de 13 de maio de 1888. **Lei Áurea**. [Em linha] [Consult. 03 ago. 2017]. Disponível em <http://www2.senado.leg.br/bdsf/item/id/385454>

¹⁸ DEJOURS, Christophe – **A loucura do trabalho. Estudo de psicopatologia do trabalho**. (trad. do francês) 6. ed. São Paulo: Cortez, 2015, p. 20-21.

¹⁹ CONSTITUIÇÃO da República Federativa do Brasil de 1988. **Presidência da República do Brasil. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos**. [Em linha] [Consult. 03 ago. 2017]. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm

Christophe Dejours afirma que “a evolução das condições de vida e trabalho e, portanto, de saúde dos trabalhadores não pode ser dissociada do desenvolvimento das lutas e das reivindicações operárias em geral.”²⁰

Sem dúvida, o reconhecimento do trabalho como direito fundamental a ser tutelado pelo Estado, vislumbra ainda a melhoria das condições de trabalho, sendo esta medida indispensável para o equilíbrio das relações laborais.²¹

3. CONTRATO DE EMPREGO

A Consolidação das Leis do Trabalho traz no bojo dos seus artigos 2º e 3º a definição e delimitação dos elementos definidores da configuração da relação de emprego, sendo esta espécie do gênero da relação de trabalho.

O conceito de relação de trabalho é considerado genérico e abrange todos os tipos de contrato de trabalho humano, a citar, o trabalho avulso, autônomo, eventual e empregatício. Nesse sentido, Maurício Godinho Delgado²² afirma que esta relação de trabalho se refere a todas as relações jurídicas que têm por característica uma obrigação de fazer em relação ao labor humano, ou seja, toda forma de labor humano significará uma forma de trabalho.

No conceito genérico de relação de trabalho teremos como espécies o trabalho voluntário, o estágio, o trabalhador avulso, o diarista, o empregado *strictu sensu* e as demais formas de pactuação de trabalho humano. Diferenciando-se da relação de emprego por esta ser considerada uma espécie de trabalho, que corresponde a um tipo legal próprio e específico de contrato.

Portanto, evidencia-se que o legislador, ao optar pelo uso da palavra trabalho para delimitar as garantias apostas pelo Direito do Trabalho, restringiu o trabalho àqueles realizados pelo dispêndio de energia humana, compondo este trabalho de conteúdo físico e psíquico da pessoa, abrangendo as atividades produtivas ou criativas, exercidas para uma determinada finalidade²³.

²⁰ DEJOURS, Christophe – **Op. cit.** p.14.

²¹ SILVA, José Afonso da – **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 16. ed., Melhoramentos: São Paulo, 2005, p.295.

²² DELGADO, Maurício Godinho – **Curso de Direito do Trabalho**. 12. ed., São Paulo: LTr, 2013, p.277.

²³ **Ibidem.** p.278.

3.1 Elementos tipificadores do contrato de emprego

Observamos que existem duas situações relacionadas ao contrato de trabalho, uma situação genérica e mais ampla, que é a relação de trabalho, e outra relação específica, que é a relação de emprego, sendo esta o objeto do presente estudo.

Como dito anteriormente, as relações jurídicas que compõem os diversos ramos do direito, se distinguem uma das outras em decorrência de princípios e regramentos próprios e específicos.

De certo que o trabalho pode emergir como uma obrigação pessoal, mas sem subordinação, como é o desenvolvimento do trabalho autônomo em geral, como uma obrigação de fazer sem pessoalidade nem subordinação (também trabalho autônomo), assim como uma obrigação de fazer pessoal e subordinada, mas episódica e esporádica (trabalho eventual). Em todos esses casos, não se configura relação de emprego e sim consubstanciam relações jurídicas que não se encontram, em princípio, sob a égide da legislação trabalhista, sendo tuteladas por legislação própria e, até o advento da EC nº. 45/2004 que alterou substancialmente o art.114 da Constituição Federal, nem se encontravam, em regra geral, sob o manto jurisdicional da Justiça do Trabalho.²⁴

Amauri Mascaro Nascimento alerta que a terminologia “contrato de trabalho” é inapropriada, pois esta faz referência à totalidade das formas de trabalho aceitas pela legislação, e quando o legislador impôs as características nos artigos 2º e 3º da CLT, este identifica para qual espécie de trabalhador aquelas normas estão sendo direcionadas.²⁵

A doutrina e a legislação brasileiras fazem distinções pontuais entre a relação de trabalho e a relação de emprego. A relação de emprego é espécie do gênero trabalho, portanto a relação de emprego possui características próprias, que vão além das características gerais de trabalho, quais sejam: pessoalidade, subordinação, onerosidade, não eventualidade, e a não sujeição do empregado aos riscos da atividade empresarial, conforme podemos extrair da leitura dos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho²⁶, e na ausência de

²⁴ **Ibidem.** p.279.

²⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro do – **Curso de Direito do Trabalho**, 24. ed., ver., atual. São Paulo: Saraiva, 2009, p.540.

²⁶ ANGHER, Anne Joyce - **Consolidação das Leis do Trabalho**. In: Vade Mecum. 19. ed. São Paulo: Rideel, 2014.

qualquer desses requisitos²⁷, estaria descaracterizada a relação de emprego²⁸, podendo aquela relação ser identificada dentro dos demais tipos de relação de trabalho.

A relação de emprego é um fenômeno jurídico com características e elementos próprios do seu tipo. Da leitura conjunta dos artigos 2º e 3º da CLT, extraímos que, para que tenhamos uma relação de emprego, teremos que ter a presença dos seguintes elementos:

- a) Prestação de trabalho por pessoa física.
- b) Prestação efetuada com pessoalidade pelo trabalhador.
- c) Também efetuada com não eventualidade.
- d) Efetuada ainda sob subordinação ao tomador dos serviços.
- e) Prestação de trabalho efetuada com onerosidade.

Diante das características listadas a cima, passaremos a seguir à análise individual de cada elemento caracterizador das relações de emprego.

a) Da prestação de trabalho por pessoa física

A Consolidação das Leis Trabalhistas, em seu artigo 3º é clara ao dispor que o empregado deve, obrigatoriamente ser pessoa física, ou natural, pois os bens jurídicos tutelados pelo Direito do Trabalho são vida, saúde, bem-estar, moral dentre outras, são inerentes às pessoas físicas.

Amauri Mascaro Nascimento conceitua empregado como sendo “a pessoa física que com o ânimo de emprego trabalha subordinadamente e de modo não eventual para outrem, de quem recebe salário”. O autor ressalta ainda que nas relações empregatícias deve haver o *animus contrahendi*, que é a conscientização do empregado de que o trabalho exercido para outrem, tem por finalidade benefício recíproco, não se confundindo com

²⁷Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. § 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados. § 2º - Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

²⁸CASSAR, Vólia Bomfim - **Op. cit.** p.262.

atividades com outros propósitos, a exemplo dos trabalhos religiosos, voluntariado dentre outros que não figuram no tipo do contrato ora abordado.²⁹

Ressaltamos que essa característica é típica apenas do empregado, pois não se aplica ao tomador dos seus serviços, a depender do tipo de relação. Como ressalta Plá Rodriguez, o empregado quase nunca não leva em consideração a pessoa do seu empregador para celebrar o contrato, mas o empregador sempre pondera a pessoa do empregado para efetivar a contratação.³⁰

Portanto, evidencia-se que a própria palavra trabalho relaciona-se com a atividade exercida por uma pessoa natural, diferenciando-se do termo “serviços”, como nas prestações de serviços, nas quais o sujeito da obrigação de fazer não precisa ser necessariamente uma pessoa natural, podendo inclusive ser exercido por pessoa jurídica.

b) Da prestação efetuada com pessoalidade pelo trabalhador.

Quanto aos sujeitos da relação empregatícia, evidencia-se que somente pode ser empregado uma pessoa natural, que deve prestar seus serviços com pessoalidade, ou seja, ao aceitar a prestação admite que a obrigação é personalíssima, não podendo se fazer substituir por outrem, é a característica do *intuitu personae*.

A necessidade de pessoalidade para a prestação das atividades laborais do empregado, como disserta Amauri Mascaro Nascimento, não está isolada pois possui amplo significado. Inicialmente, a proposta de pessoalidade nos remete à ideia de infungibilidade do prestador dos serviços, o que não é exclusivo dos contrato de trabalho. Associada à infungibilidade, teremos ainda indissociabilidade entre o trabalhador contratado e a atividade da pessoa, e por fim, a personalidade na medida em que o empregado sendo pessoa física, no desenvolvimento de seu labor, atrai para si a proteção legal³¹.

Maurício Godinho Delgado salienta que a importância da identificação do elemento fático-jurídico da pessoalidade não se restringe apenas ao momento da contratação, da execução assim como deve ser considerada também o momento da extinção do contrato de trabalho, pois por ser uma prestação personalíssima esta não se transmite aos herdeiros e sucessores. A morte do empregado extingue automaticamente o contrato de trabalho.³²

²⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro do – **Op. cit.**, p. 613.

³⁰ RODRIGUEZ, Américo Plá – **Princípios de direito do Trabalho**, 3. ed. Atual. São Paulo: LTr, 2000, p.294.

³¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro do – **Op. cit.**, p. 617.

³² **Ibidem**, p. 284

Por fim, resta frisar que a pessoalidade é característica própria do empregado, não se admitindo a aplicação deste regramento para os empregadores, sendo admitido, sem prejuízo aos empregados, a sucessão do empregador, haja vista que para esta excepcionalidade a legislação promove garantias aos empregados, conforme leitura dos artigos 10 e 448 da CLT.

c) Da Onerosidade

A relação empregatícia é uma relação com fundo essencialmente econômico; é através dessa relação que o homem é inserido no processo produtivo assim como no processo de consumo e desenvolvimento econômico da sociedade, o que somente será possível mediante a contraprestação do salário pago aos empregados.³³

A onerosidade apontada nos contratos de trabalho possui a característica da contraprestação, ou seja, ao exercer as suas atividades a outrem, tendo este obtido, ou não lucratividade com o seu labor, o empregado terá direito à remuneração pelas forças expeditas, sejam estas forças físicas ou intelectuais.

Como bem explicita Amauri Mascaro Nascimento, “o empregado que originariamente teria como seus os frutos do seu trabalho, pelo contrato de trabalho transfere essa titularidade ao destinatário ou empregador recebendo uma retribuição, daí o caráter oneroso do trabalho regulamentado pelas norma jurídicas.”³⁴

Por ser a relação empregatícia uma relação essencialmente econômica, a onerosidade deve ser “enfocada sob a ótica do prestador de serviços: apenas nessa perspectiva é que ela constitui elemento fático jurídico da relação de emprego”.³⁵

O artigo 460 da CLT exige a necessidade de reciprocidade de ônus, de um lado o trabalho do empregado exercido em prol de um terceiro, o empregador, e de outro o terceiro beneficiário/empregador que retribuirá pelo trabalho executado, sendo a onerosidade um encargo bilateral próprio da relação de emprego.³⁶

Maurício Godinho Delgado nos remete à análise sob dois pontos de vista, um plano objetivo e um subjetivo, no primeiro a onerosidade se manifesta pelo pagamento do empregador ao empregado de parcelas correspondentes aos valores pactuados no contrato.

³³ DELGADO, Maurício Godinho - **Op. cit.** p.277.

³⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro do – **Op. cit.** p. 618.

³⁵ DELGADO, Maurício Godinho - **Op. cit.** p.289.

³⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro do – **Op. cit.** p. 617.

Na dimensão subjetiva, temos que a intenção econômica/onerosidade é a única via capaz de aferir a existência da relação laboral, pois com o *animus* de efetuar a contraprestação pelo trabalho ofertado.³⁷

A característica da onerosidade é elemento essencial para a identificação do contrato de trabalho, haja vista que ausente tal requisito, este seria classificado em outra espécie de contrato que não o ora estudado.

d) Do trabalho não eventual

A característica da não eventualidade nos remete à necessidade da continuidade, da habitualidade, de permanência da prestação laboral, pois o trabalho praticado com eventualidade descaracteriza a relação empregatícia, configurando um labor transitório e passageiro, possuindo então natureza jurídica diversa.

A conjuntura que aborda a necessidade do contrato de trabalho permanente, possui guarida no princípio da continuidade das relações de emprego, na qual se incentiva a aplicação da regra que prevê o prazo indeterminado como padrão nas relações laborais que envolvem os contratos de emprego, o que se difere dos contratos por tempo determinado que são considerados exceções à regra.³⁸

O empregado, ao laborar de maneira constante, reiterada e habitual a um mesmo empregador, terá reconhecido o seu vínculo empregatício. Maurício Godinho ressalta que “se a prestação é descontínua, mas permanente, deixa de haver eventualidade. É que a jornada contratual pode ser inferior à jornada legal, inclusive no que concerne aos dias laborados na semana”.³⁹

O Tribunal Superior do Trabalho, nos Recursos de Revista nº 2717620125240072 e RR: 5998020115230003, fez a distinção entre o labor da empregada doméstica e o labor de um diarista, algo crucial para a análise do item eventualidade; o Tribunal destaca que para a caracterização do vínculo empregatício deve haver continuidade na prestação dos serviços, o que não é evidenciado no caso do trabalho da diarista que

³⁷ DELGADO, Maurício Godinho - **Op. cit.** p. 289-290.

³⁸ BRASIL, Lei nº 6.019 de 03 de janeiro de 1974. A referida lei trata dos contratos de trabalho por tempo determinado, exceção ao regramento dos contratos por prazo indeterminado. **Presidência da República do Brasil. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos.** [Em linha] [Consult. 17 set. 2017] Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm

³⁹ DELGADO, Maurício Godinho - **Op. cit.** p.288.

trabalha em residências apenas duas ou três vezes por semana, sendo inviável o reconhecimento do vínculo empregatício desta.⁴⁰

A permanência da relação empregatícia é item relevante para identificação e distinção desta com as demais relações laborais, pois quando da constatação do labor permanente, independente do lapso temporal, teremos uma relação não eventual, caracterizando a relação empregatícia.

e) Da subordinação

A parte final do artigo 2º da CLT, que trata da identificação do empregador, faz referência à característica especial do empregador, que é o poder de gerir, direcionar, fiscalizar a prestação de serviços, assim como, eventualmente, este empregador punir o seu empregado quando este agir fora das margens legais e das estipuladas no contrato.

A etimologia da palavra subordinação é originário de *subordinare*, que é a composição de *sub*, com a ideia de baixo, e *ordinare* com significado de ordenar,

⁴⁰ Tribunal Superior do Trabalho. RODRIGUES, Douglas Alencar - **Recurso de Revista. Vínculo de emprego doméstico. Diarista que trabalha por três dias na semana. Requisito da continuidade. Ausência. Divergência jurisprudencial configurada.** [Em linha] [Consult. 17 set. 2017]. Disponível em <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/263981871/recurso-de-revista-rr-2717620125240072>

RECURSO DE REVISTA. VÍNCULO DE EMPREGO DOMÉSTICO. DIARISTA QUE TRABALHA POR TRÊS DIAS NA SEMANA. REQUISITO DA CONTINUIDADE. AUSÊNCIA. DIVERGÊNCIA JURISPRUDENCIAL CONFIGURADA. Nos termos do art. 1º, da Lei 5859/72, aplicável ao caso concreto, a caracterização do vínculo de emprego doméstico exige a continuidade na prestação de serviços, requisito que não se evidencia no caso da diarista que trabalha na residência por apenas dois ou três dias da semana. Desse modo, consignado pelo Tribunal Regional, o trabalho da Autora como diarista em três dias da semana, inviável o reconhecimento da relação de emprego. Precedentes. Recurso de revista conhecido e não provido. (TST - RR: 2717620125240072, Relator: Douglas Alencar Rodrigues, Data de Julgamento: 25/11/2015, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 04/12/2015).

Tribunal Superior do Trabalho. RODRIGUES, Douglas Alencar - **Recurso de Revista. Não Regido pela lei 13.015/2014. Vínculo de emprego doméstico. Diarista que trabalha por três dias na semana. Requisito da continuidade. Ausência. Artigo 1º da Lei 5859/72.** [Em linha] [Consult. 17 set. 2017]. Disponível em <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/263981871/recurso-de-revista-rr-2717620125240072>

RECURSO DE REVISTA. NÃO REGIDO PELA LEI 13.015/2014. VÍNCULO DE EMPREGO DOMÉSTICO. DIARISTA QUE TRABALHA POR TRÊS DIAS NA SEMANA. REQUISITO DA CONTINUIDADE. AUSÊNCIA. ARTIGO 1º DA LEI 5859/72. Nos termos do art. 1º da Lei 5859/72, aplicável ao caso concreto, porquanto a prestação de serviços deu-se em período no qual ainda vigorava a aludida lei, a caracterização do vínculo de emprego doméstico exige a continuidade na prestação de serviços, requisito que não se evidencia no caso da diarista que trabalha na residência por apenas dois ou três dias da semana. Desse modo, consignado pelo Tribunal Regional o trabalho da Autora como diarista em três dias da semana, inviável o reconhecimento da relação de emprego. Precedentes. Recurso de revista conhecido e não provido. (TST - RR: 5998020115230003, Relator: Douglas Alencar Rodrigues, Data de Julgamento: 03/08/2016, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 05/08/2016). [Em linha] [Consult. 17 set. 2017]. Disponível em <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/370412260/recurso-de-revista-rr-5998020115230003/inteiro-teor-370412302>

expressando a noção de sujeição, obediência de uma pessoa a outra, uma sujeição ao poder do outro.⁴¹

A subordinação, ou dependência hierárquica, é o elemento mais sensível na relação de emprego, pois muitos doutrinadores se referem a este elemento como sendo este o separador, a pedra de toque, o ponto fronteiro (limiar), ou até mesmo o ponto inicial de identificação e de diferenciação do contrato de emprego e os demais contratos de trabalho, pois o trabalhador não subordinado é considerado autônomo e não um empregado.

Nos contratos de trabalho, a subordinação é característica típica apenas do empregado, pois este tem o dever de obediência às regras, orientações e normas impostas pelo empregador em razão da legislação vigente e das cláusulas contratuais, a citar as cláusulas que estipulam procedimentos de higienização para aqueles que trabalham com alimentos, a necessidade de retirada de adereços para aqueles que laboram operando máquinas, a necessidade de guarda de segredo de procedimentos e fórmulas, dentre outras situações que exigem do empregado um comportamento específico para o desenvolvimento da sua atividade.

Maurício Godinho Delgado destaca que a subordinação corresponde ao pólo antitético do poder de direção exercido pelo empregador nas relações laborais, sendo portanto, “uma 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.”⁴²

O empregado, em decorrência da existência do contrato de trabalho, possui sua autonomia de vontade limitada, transferindo ao empregador o poder de direção sobre a atividade que desempenhará, cabendo ao empregador o poder de direção por comandar, escolher e controlar os fatores de produção da empresa.

O poder diretivo, emanado do elemento subordinação, passará a ser analisado com maior profundidade nos capítulos a seguir, pois encontramos neste o elemento de análise proposto no presente trabalho.

3.2 Do Poder Diretivo

Para melhor entendimento do tema proposto, é imprescindível discorrermos acerca dos poderes do empregador inerente à relação contratual inserida no contexto laboral.

⁴¹ CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa, e JORGE NETO, Francisco Ferreira - **Op. cit.** p.310.

⁴² DELGADO, Maurício Godinho - **Op. cit.** p.293.

A relação de sujeição está presente nas sociedades desde a antiguidade romana quando da existência do *pater familias*, passando pela era medieval, na qual cita como referência a escravidão, a relação entre colonos e servos, assim como nos remete à reflexão das primeiras formas de organização laboral; que se deu com o desenvolvimento das corporações de ofício, nas quais os aprendizes mantinham relação de submissão aos seus mestres; por fim, temos na atualidade uma legislação específica para tratar das relações laborais e seus reflexos.⁴³

No exercício do contrato de trabalho o empregado transfere ao empregador o poder de direção das suas atividades, passando o mesmo a ser subordinado (técnica, jurídico e econômico), sendo assim, nas estruturas da relação jurídica do direito do trabalho, teremos sempre presente o poder de direção do empregador e o estado de subordinação do empregado.

Maurício Godinho Delgado⁴⁴ define o poder diretivo ou poder organizativo, ou ainda, poder de comando como sendo “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 especialização e orientação cotidianas no que tange à prestação de serviços.”

Na mesma esteira de definição Luís Manuel Teles de Menezes Leitão ressalta a importância do exercício do poder diretivo pelo empregador, quando diz:

“Essa concretização das tarefas pelo empregador é ainda necessária pelo facto de no contrato de trabalho caber ao empregador a faculdade de dirigir a actividade do trabalhador, em lugar de, como sucede na prestação de serviços, ter que agradar passivamente pelo resultado final que este lhe vai proporcionar. Através da atribuição do poder de direcção garante-se assim ao empregador o pleno aproveitamento da actividade do trabalhador e não apenas do resultado dessa actividade.”⁴⁵

Verificamos ainda que o conceito de poder diretivo está diretamente relacionado ao contrato de trabalho e à subordinação do empregador e, desse poder, derivam os outros poderes próprios dos empregadores, que são o poder de organização, o poder de controle e o poder disciplinar.

⁴³ BARROS, Alice Monteiro de – **Op. cit.** p.550.

⁴⁴ DELGADO, Maurício Godinho – **Op. cit.** p.666.

⁴⁵ LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes - **Direito do Trabalho**. 3. ed., Coimbra: Almedina, p.314.

Diante da necessidade de obter um instituto limitador de certas ações no contexto das relações laborais, a Consolidação das Leis do Trabalho, no *caput* do seu artigo 2º, regulamenta o poder diretivo como elemento caracterizador da figura do empregador. O legislador atribuiu ao empregador encargos de autoridade, sendo deste o poder de comando no qual o empregado tem o dever de obediência, ainda que ténue em situações especiais, cabendo ao empregador o poder de direção, fiscalização dos serviços, assim como o poder de punir o empregador quando se fizer necessário.

A terminologia “poder”, atribuída a essas atribuições do empregador, deriva do latim “*potere*”⁴⁶, que tem como raiz a palavra *poti*, que significa chefe de um grupo. Sem dúvida a palavra “poder” tem significado forte, intenso, remetendo-nos à ideia de força e obediência diante da hierarquia imposta nos contratos de trabalho.

A questão ora exposta não é uma criação legislativa; existem relatos que na antiguidade Romana, a direção das famílias era feita unicamente pelo *pater familias*, que comandava todas as ações de sua família. Na economia medieval, a sujeição poderia ser vislumbrada diante dos traços deixados pela escravidão, pela sujeição dos servos aos colonos e pelas atividades desenvolvidas pelos aprendizes aos seus mestres.⁴⁷

Portanto, verifica-se que o exercício do poder diretivo não é uma questão de imposição irrestrita da vontade, e sim um fenómeno social na qual se busca equilibrar a força, a autoridade e o poder do empregador, com a liberdade e o direito de resistência do empregado.

Diz-se que o poder de direção do empregador, ou mesmo o chamado poder diretivo, tem sua base firmada pela relação de subordinação de carácter jurídico que existe entre empregador e empregado, onde aquele detém a função de gerir, organizar e controlar a produção de bens e/ou serviços, objetos da relação comercial da empresa. Por outro lado, o poder diretivo o empregador lhe confere o direito de investigar, apurar e aplicar as devidas punições quando constatadas irregularidades no desempenho das funções dos seus subordinados.

De certo que a relação de subordinação, nas relações de emprego, aparece às vezes com mais ou menos intensidade, mas esta se faz sempre presente. Observamos que o artigo 6º da CLT, alterado em 2011, pela Lei nº 12.551/2011, que trata dos limites do trabalho subordinado, acrescentou o parágrafo único ao referido artigo, fazendo constar que “os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para

⁴⁶ BARROS, Alice Monteiro de – **Op. cit.** p.551.

⁴⁷ **Ibidem.** p.550.

fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio”, incorporando as novas tecnologias ao exercício da subordinação.⁴⁸

Diante do conceito legal de empregador elencado no artigo 2º da CLT, podemos depreender que o empregador é quem detém e instrumentaliza o poder diretivo. Todavia, essa definição legal é bastante criticada pela doutrina. A princípio, porque iguala o empregador à empresa, e é latente que esta possui um alcance muito restrito, uma vez que representa somente uma unidade de produção voltada para o mercado, visando à produção ou circulação de bens e serviços, com finalidade econômica, visando o lucro.

Por outro lado, podemos depreender que a intenção do legislador foi de vincular o empregado à empresa e não ao empresário, pessoa física distinta da empresa, e esta vinculação reside na preocupação do legislador em assegurar a aplicação do princípio da proteção e da continuidade do contrato de trabalho, conforme podemos depreender da leitura conjunta dos artigos 10 e 448 da CLT, na qual protegem a relação empregatícia existente independente das alterações na propriedade e/ou na estrutura jurídica da empresa, não afetará os direitos adquiridos por seus empregados.

Se é certo que o legislador optou por vincular o empregado à atividade econômica (empresa) e não somente à pessoa (física ou jurídica) que a explora, a intenção é protegê-lo das variações das pessoas que exploram o empreendimento e de possíveis manobras fraudulentas que visam obstaculizar a aplicação das leis trabalhistas, e, com isso, a teoria da despersonalização ou despersonificação do empregador, restou mais evidenciada.

Por outro lado, temos pelo princípio da pessoalidade que a relação do empregado com o seu empregador é um contrato pessoal-obrigacional, tendo como ideia inicial a dissociabilidade entre o trabalho e a pessoa, pois o envolvimento desta na relação laboral é inevitável.⁴⁹

Importante ressaltar que no §1º do artigo 2º da CLT, o legislador fez questão de destacar que o empregador pode ser um profissional liberal, instituições de beneficência, associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos. Portanto, independente do empregador ser pessoa jurídica ou pessoa física, possuir ou não finalidade lucrativa em suas

⁴⁸ LEI nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011. **Presidência da República do Brasil. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos.** [Em linha] [Consult. 17 set. 2017] Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm

“Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.”

⁴⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro - **Op. cit.** p.427.

atividades, o mesmo tem papel fundamental na sociedade por assumir os riscos da atividade econômica e conduzir a prestação pessoal dos serviços, através de seu poder diretivo, devendo este ser analisado de maneira minuciosa, vez que exercido de maneira correta é fator determinante para uma relação pautada na lei e nos princípios norteadores do direito.

Quanto à titularidade do poder diretivo, podemos observar que o legislador aponta o empregador como detentor de tal poder. Ocorre que a visão obtusa de que o empregador é o único detentor dos poderes estará equivocada se interpretada de maneira fechada.

Como vislumbramos anteriormente, o empregador legalmente referido pode ser empresa (pessoa jurídica), pode ser ente despersonificado (família, condomínio não constituído legalmente), além de poder ser o empregador uma pessoa física. De certo que, a depender da estrutura da empresa, o empregador poderá atribuir poderes a seus prepostos, cabendo a estes o exercício dos poderes inerentes ao empregador.⁵⁰

Portanto, podemos concluir que dos cinco elementos caracterizadores dos contratos de emprego acima apresentados, a subordinação ganhará destaque, sendo analisado mais aprofundadamente haja vista estabelecer ligação direta com a temática do presente estudo.

3.3 Dos fundamentos do Poder Diretivo

O fundamento legal do poder de direção é encontrado no disposto no artigo 2º da CLT, na definição de empregador, visto que este é quem assume os riscos da atividade, assalaria, contrata e dirige as atividades do empregado.

O poder de dirigir a prestação pessoal dos serviços tem sido apontado pela doutrina como o poder de comando exclusivo do empregador e de seus prepostos a ser exercido sobre a atividade de seus empregados, é a limitação contratual da autonomia da vontade do empregado, na qual transfere ao empregador o poder de direção sobre as atividades que desempenhará.⁵¹

Como mencionado anteriormente, a palavra poder deriva do latim “*potere*”, que se traduz em força, obediência e influência, enquanto hierarquia pressupõe a existência de pessoas a um único objetivo, mas classificadas em escalonamento distintos de importância.⁵²

⁵⁰ BARROS, Alice Monteiro de – **Op. cit.** p.533.

⁵¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro - **Op. cit.** p.625.

⁵² BARROS, Alice Monteiro de – **Op. cit.** p.551.

Maurício Godinho Delgado, em análise ao fundamento jurídico do poder empregatício, o divide em duas dimensões, quais sejam a doutrinária e a legal.

O fundamento doutrinário do poder diretivo foca no fundamento do poder empregatício, ou seja, busca identificar a causa ou o fator que confere título e substrato à própria existência do acontecimento e que permite sua incorporação na norma em vigor.

Contudo, a dimensão doutrinária possui três importantes teorias que visam interpretar o fundamento do poder diretivo do empregador, que são: teoria da propriedade privada, teoria institucional e teoria contratual, conforme veremos a seguir.

A teoria da propriedade privada na qual os seus adeptos entendem que o poder destinado ao empregador é justificado em razão do mesmo ser o dono do negócio, a sua empresa é o objeto do seu direito de propriedade, portanto por ser este o dono, cabe a este o poder de comando da sua propriedade, estando o empregado sujeito aos seus comandos.⁵³

Da teoria da propriedade é que surge o poder disciplinar. Importante destacar que “o poder do homem sobre a coisa”, diferente do que foi no passado, não pode ser confundido com a submissão jurídica devida à existência do contrato de trabalho entre o empregado em relação ao seu patrão.⁵⁴

A teoria institucional consiste na ideia de que o poder diretivo funda-se na concepção institucional da empresa, possuindo assim um caráter mais político e social, em detrimento do caráter jurídico do poder, dessa maneira não possui muitos adeptos.

Quem defende essa teoria entende que existe na empresa um direito penal, seria uma espécie de “Direito Penal das Instituições”, justificando tal posicionamento interpretando que a empresa já nasce organizada, com seus objetivos traçados, detendo autoridade para agir através dos meios necessários para alcançar os objetivos do empreendimento. Dessa maneira, o empregador ocupa posição de supremacia, e o empregado por sua vez, ocupa posição de submissão. Essa teoria foi rechaçada devido à impropriedade na criação de um direito penal paralelo, não sendo recepcionada pelo Direito do Trabalho. O direito do trabalho e o Direito Penal não se confundem, assim como não se confunde a soberania do Estado com a posição superioridade hierárquica do empregador na relação laboral.⁵⁵

Por fim, a teoria mais consistente e moderna do fundamento do poder disciplinar, é a teoria contratualista ou neocontratualista, esta fundamenta a existência dos poderes do

⁵³ **Ibidem.** p.553.

⁵⁴ CASSAR, Vólia Bomfim - **Op. cit.** p.1.103.

⁵⁵ **Ibidem.**

empregador sob o prisma de consequência natural do contrato de trabalho. Sob este aspecto, o poder diretivo é consequência natural e imediata do contrato de trabalho, já que o empregado coloca à disposição do empregador a sua energia de trabalho, ficando juridicamente subordinado; competindo ao empregador a responsabilidade pelo direcionamento, pela organização e disciplina do trabalho.

3.4 Da divisão do Poder Diretivo

A doutrina revela que o poder de direção se desdobra em três espécies: poder diretivo, poder disciplinar e o poder hierárquico ou organizacional.

O poder diretivo pode ser compreendido como sendo a capacidade do empregador em dar conteúdo concreto à atividade do trabalhador, visando os objetivos da empresa.⁵⁶

O poder disciplinar emana da eventual necessidade de impor sanções aos empregados, e por fim, poder hierárquico, que possui o condão de determinar de organizar a estrutura econômica e técnica da empresa (cargos e funções).

Conforme a teoria contratual, o poder diretivo compreende a organização das atividades, o exercício do controle e a possibilidade de disciplinar o trabalho conforme a finalidade pretendida pela empresa.

Não há na doutrina um entendimento pacífico sobre a forma de divisão do poder diretivo em decorrência da divergência doutrinária a respeito da sua conceituação, fundamentos e natureza jurídica.

Luiz José e Mesquita *apud* Alice Monteiro de Barros, conceitua poder hierárquico como sendo “a faculdade em virtude da qual uma pessoa, o sujeito ativo chamado superior hierárquico, exerce um direito-função sobre a atividade humana profissional de outra, o sujeito passivo, chamado inferior hierárquico, segundo o interesse social da instituição, para legislar, governar e sancionar, no que respeita à ordem profissional da empresa”.⁵⁷

Portanto, há uma divisão tripartida do poder diretivo, que é compartilhada por doutrinadores como: Alice Monteiro de Barros,⁵⁸ Amauri Mascaro Nascimento,⁵⁹ Maurício

⁵⁶ **Ibidem.** p.266-267.

⁵⁷ BARROS, Alice Monteiro de – **Op. cit.** p.551.

⁵⁸ **Ibidem.** p.552.

⁵⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro – **Op. cit.** p.660-664.

Godinho Delgado,⁶⁰ Vólia Bonfim Cassar,⁶¹ Luís Manuel Teles de Menezes Leitão,⁶² João Leão Amado,⁶³ na qual o poder diretivo se divide em: poder de organização, poder de controle e poder disciplinar.

Alice Monteiro de Barros externa que o poder diretivo atende a três funções: inicialmente se traduz em decisões executivas que se traduzem na organização do trabalho, a segunda é a instrução que se exterioriza por meio das ordens e recomendação aos trabalhadores, e por fim a função de controle, que possibilita ao empregador a fiscalização das atividades profissionais além da possibilidade de fazer revistas no início ou no término das jornadas de trabalho.⁶⁴

Manuel Teles de Menezes Leitão alerta para o fato de que uma empresa não poderia funcionar sem a hierarquia preestabelecida, pois somente assim torna-se possível a correta gestão da empresa, sem atropelos eventualmente advindos da falta da ausência de autoridade do empregador ou de quem a este delegue tais competências.⁶⁵

Este autor define o poder de direção como sendo aquele “exercido através da emissão de ordens e instruções do empregador, que concretizam o genérico dever de trabalhar contratualmente estipulado, dando origem para o trabalhador a deveres específicos de realizar certas tarefas.”⁶⁶

Diante da divisão do poder diretivo, passaremos à análise individual de cada um de sua subdivisão.

a) Poder Organizacional

A finalidade objetivada pela empresa pertence unicamente ao empregador; diante dessa realidade, caberá a este moldar a sua estrutura funcional para que esta alcance os objetivos traçados, as diretrizes a qual se propõe a empresa, e para isso, a empresa poderá criar regulamento interno, plano de cargos e salários, criar formas de premiação, dentre outras ações que sirvam, para estimular o cumprimento das metas e alcançar os objetivos pretendidos pelo empregador.

⁶⁰ DELGADO, Maurício Godinho - **Op. cit.** p.664.

⁶¹ CASSAR, Vólia Bomfim - **Op. cit.** p.1101.

⁶² LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes, **Op. cit.** p.313-319

⁶³ AMADO, João Leal – **Contrato de Trabalho**. 4.ed., Coimbra: Coimbra, 2014, p.223.

⁶⁴ BARROS, Alice Monteiro de – **Op. cit.** p.556.

⁶⁵ LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes – **Op. cit.** p.314.

⁶⁶ **Ibidem.**

Da leitura do texto do artigo 2º da CLT, na qual o legislador define que o empregador é aquele que assume os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço, é natural que o empregador detenha o direito de organizar a sua empresa, para que esta se desenvolva de forma por ele planejada para o alcance de suas finalidades. Esta faculdade decorre do direito de propriedade, como bem assevera Sérgio Pinto Martins:

“Este poder é realizado pelo empregador, que organiza a atividade da empresa, em virtude do seu direito de propriedade. Resolve-se para tanto qual tipo de atividade (agrícola, comercial, entre outras), a estrutura jurídica da empresa, o número de funcionários, os cargos, horário, local, além da possibilidade do empregador elaborar o regulamento da empresa.”⁶⁷

Portanto, sendo o empregador o detentor do poder de organização, cabe a este estabelecer as normas de caráter técnico às quais o empregado está subordinado e que podem ser repassadas por mero contrato verbal, individual ou geral, ou por comunicados escritos, avisos, memorandos, portarias etc.⁶⁸

O que podemos depreender é que essa face do poder diretivo, consiste na possibilidade do empregador organizar as suas atividades, gerindo as tarefas designadas ao empregado, a fim de alcançar de maneira menos onerosa e mais célere os objetivos econômicos e sociais da empresa.

Para Amauri Mascaro do Nascimento

“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 e etc.”⁶⁹

⁶⁷ MARTINS, Sérgio Pinto – **Direito do Trabalho**. 27. ed. 2011, São Paulo: Atlas, p.191-192.

⁶⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro do - **Op. cit.** p.661.

⁶⁹ **Ibidem**, p.636-639.

Nessa etapa de desenvolvimento do poder diretivo, o empregador estabelecerá a estrutura da empresa, estabelecendo a escolha da atividade a ser desenvolvida por sua empresa, até mesmo a quantidade de empregados a serem contratados com suas respectivas funções, desenvolver o regulamento interno da empresa, visando não só a constituição da empresa como também a forma de organização de suas atividades, estando seus empregados sujeitos à essa organização.

Para Sérgio Pinto Martins⁷⁰ “o empregador tem todo o direito de organizar seu empreendimento, decorrente até mesmo do direito de propriedade. Estabelecerá o empregador qual a atividade que será desenvolvida, como será executada, organizando os meios de produção.”⁷¹

Sendo assim, Maurício Godinho Delgado⁷² e Luís Manuel Teles de Menezes Leitão⁷³ substituem a nomenclatura de poder de organização, para poder regulamentar, pois este é o conjunto de direitos e obrigações que tendem a se concentrar no empregador com o intuito de organizar, estruturar e viabilizar regras gerais e especiais do empreendimento, possibilitando a criação de regulamento de empresa para vigorar em seu estabelecimento, desde que respeitem as normas mínimas que compõem o Direito de Trabalho do Brasil.

Poder regulamentar, segundo Manuel Teles Menezes Leitão, nada mais é do que o poder que detém o empregador de elaborar as normas internas da empresa, sendo este aderido ao contrato do trabalhador quando este inicia o seu labor, respeitados os limites legais.⁷⁴

A Consolidação das Leis Trabalhistas possui artigos nos quais remete a certas limitações ao poder organizacional, a citar o artigo 461, §§ 2º e 3º que trata da regra de organização da empresa em quadro de carreira, além do mais, possui várias súmulas editadas pelo Tribunal Superior do Trabalho que elencam situações específicas que freiam o poder

⁷⁰ MARTINS, Sérgio Pinto – **Op. cit.** p.101.

⁷¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro do - **Op. cit.** p.464.

⁷² DELGADO, Maurício Godinho - **Op. cit.** p.666-667.

⁷³ LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes – **Op. cit.** p.313.

⁷⁴ **Ibidem. Op. cit.** p.315-316 – O autor assevera que o empregador deverá cumprir com as formalidades especiais “Assim, deve ser ouvida a comissão de trabalhadores da empresa ou, na sua falta, as comissões intersindicais, as comissões sindicais ou os delegados sindicais (art. 99º, nº2). Para além disso, o empregador tem o ónus de publicitar o conteúdo do regulamento, designadamente através da afixação na sede da empresa e nos locais de trabalho, e, ordem a possibilitar o seu pleno conhecimento, a todo o tempo por todos os interessados, sem o que o mesmo não produzirá efeitos (art. 99º, nº3).

organizacional dos empregadores, a citar temos ainda as Súmulas do TST de números 51⁷⁵, 77⁷⁶, 87⁷⁷, 186⁷⁸ e 288⁷⁹.

b) Poder Fiscalizatório ou de Controle

O poder fiscalizatório advém da faculdade que é atribuída ao empregador de fiscalizar e controlar as tarefas desenvolvidas por seus empregados, verificando se estas estão sendo desenvolvidas da maneira previamente determinada a fim de viabilizar o alcance dos fins pretendidos pela empresa.

Poder fiscalizatório (ou poder de controle) representa 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. Medidas como o

⁷⁵ SÚMULA do Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 51**. [Consult. 17 de set. de 2017] Disponível em http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-51
Súmula 51 “NORMA REGULAMENTAR. VANTAGENS E OPÇÃO PELO NOVO REGULAMENTO. ART. 468 DA CLT I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento. 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.”

⁷⁶ SÚMULA do Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 77**. [Consult. 17 de set. de 2017] Disponível em http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-77
Súmula 77 “PUNIÇÃO. Nula é a punição de empregado se não precedida de inquérito ou sindicância internos a que se obrigou a empresa, por norma regulamentar.”

⁷⁷ SÚMULA do Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 87**. [Consult. 17 de set. de 2017] Disponível em http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-87
Súmula 87 “PREVIDENCIÁRIA PRIVADA - Se o empregado, ou seu beneficiário, já recebeu da instituição previdenciária privada, criada pela empresa, vantagem equivalente, é cabível a dedução do seu valor do benefício a que faz jus por norma regulamentar anterior.

⁷⁸ SÚMULA do Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 186**. [Consult. 17 de set. de 2017] Disponível em http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_151_200.html#SUM-186
Súmula 186 “LICENÇA-PRÊMIO - CONVERSÃO EM PECÚNIA - REGULAMENTO DA EMPRESA - A licença-prêmio, na vigência do contrato de trabalho, não pode ser convertida em pecúnia, salvo se expressamente admitida a conversão no regulamento da empresa.

⁷⁹ SÚMULA do Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 288**. [Consult. 17 de set. de 2017] Disponível em http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-288
Súmula 288 “COMPLEMENTAÇÃO DOS PROVENTOS DA APOSENTADORIA. I - A complementação dos proventos de aposentadoria, instituída, regulamentada e paga diretamente pelo empregador, sem vínculo com as entidades de previdência privada fechada, é regida pelas normas em vigor na data de admissão do empregado, ressalvadas as alterações que forem mais benéficas (art. 468 da CLT).

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. III – Após a entrada em vigor das Leis Complementares nºs 108 e 109, de 29/05/2001, rege-se a complementação dos proventos de aposentadoria pelas normas vigentes na data da implementação dos requisitos para obtenção do benefício, ressalvados o direito adquirido do participante que anteriormente implementara os requisitos para o benefício e o direito acumulado do empregado que até então não preencheria tais requisitos. IV – O entendimento da primeira parte do item III aplica-se aos processos em curso no Tribunal Superior do Trabalho em que, em 12/04/2016, ainda não haja sido proferida decisão de mérito por suas Turmas e Seções.”

controle de portaria, as revistas, o circuito interno de televisão, o controle de horário e frequência, a prestação de contas (em certas funções e profissões) e outras providências correlatas é que seriam manifestação do poder de controle.

O poder de controle, ou fiscalizatório, visa a possibilidade de se exigir o implemento das tarefas, e se for o caso, de punir o empregado em caso de negligência imprudência ou imperícia, quanto ao desempenho de seus serviços. Como exemplos práticos do poder de controle, podemos citar: fixação de horário em livros ou cartões de ponto, prestação de contas pelos empregados, controle de produção, revista dos empregados na entrada e saída do seu local de trabalho⁸⁰.

Este poder possibilita que o empregador fiscalize as atividades desenvolvidas por seus empregados, dentro da razoabilidade, preservando os direitos fundamentais dos empregados, pois a fiscalização admitida é somente aquela relacionada às práticas laborais, não podendo o empregador alcançar a intimidade e a vida privada de seus empregados.

O correto desenvolvimento do poder fiscalizatório, possibilita que o empregador previna a prática de condutas ilícitas e até mesmo a prática errônea das atividades, que eventualmente podem incidir na responsabilização do empregador.

c) **Poder Disciplinar**

A terceira, e última vertente do poder diretivo do empregador, consiste no poder disciplinar, que é o direito do empregador exercer sua autoridade sobre o trabalho exercido por seus empregados, possibilitando-o dar ordens, dirigir as atividades e até mesmo impor sanções disciplinares aos empregados faltosos.⁸¹

O exercício do poder disciplinar tem relevância direta com o desenvolvimento do contrato e com as relações laborais, a justificativa para a existência desse poder funda-se no trabalho subordinado típica das relações de emprego, nas quais sujeita-se o trabalhador às sanções disciplinares que segundo as normas jurídicas são previstas ou toleradas.⁸²

Portanto, o poder disciplinar é o conjunto de deveres e obrigações dirigidas ao empregador com o objetivo de aplicar sanções aos empregados, caso descumpram alguma de suas obrigações contidas no contrato de trabalho.⁸³

⁸⁰ CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira - **Op. cit.** p.332.

⁸¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro do – **Op. cit.** p.661.

⁸² **Ibidem.** p.464.

⁸³ DELGADO, Maurício Godinho – **Op. cit.** p.671.

Embora seja indispensável à atuação empresarial, o exercício do poder disciplinar não é absoluto ou incondicionado, este deve ser exercido pelo empregador com respeito aos direitos fundamentais do empregado, devendo-se respeitar a sua privacidade e a intimidade.

Os artigos 482 e 494 da CLT preveem algumas situações nas quais estão os empregadores autorizados a aplicarem sanções aos seus empregado, estando estas a princípio, longe do controle jurisdicional, sendo estas avaliadas e aplicadas conforme entendimento do empregador, e quando levadas ao judiciário pelos empregados, a penalidade já se consumou e o contrato de trabalho já findou.⁸⁴

O poder disciplinar possui estrita vinculação com o poder de direção, pois concede a prerrogativa ao empregador de aplicar sanções aos seus empregador, quando eles deixam de cumprir as ordens que lhes foram dadas.

O poder disciplinar deverá ser usado sempre de boa-fé, com intuito pedagógico, visando evitar a repetição da conduta errônea, o excesso de tal poder, ensejará o cometimento de falta grave pelo empregador e que pode configurar a rescisão indireta do contrato de trabalho por culpa do empregador.⁸⁵

O doutrinador português Luís Manuel Teles de Menezes Leitão ressalta o que segue:

“O exercício da acção disciplinar destina-se a punir o trabalhador que culposamente adopte qualquer conduta que represente uma violação dos deveres contratuais a que está obrigado. A acção disciplinar implica consequentemente um juízo de desvalor sobre o comportamento do trabalhador em termos de ilicitude e culpa, em função do qual se determina a sanção aplicável.”⁸⁶

Sem dúvida, a aplicação da sanção ao empregado faltoso é pura manifestação do poder hierárquico do empregador, o qual, diante da conduta inadequada por parte do empregado, exercita legítima e legalmente o direito de repreender ou punir o empregado com as penalidades conferidas por lei, ressaltando que o exercício do poder disciplinar jamais terá caráter ressarcitório ou compensatório dos prejuízos eventualmente causados

⁸⁴ RAMALHO, Maria do Rosário Palma – **Estudos de Direito do Trabalho**. Vol. I, Lisboa: Almedina, 2003, p.179.

⁸⁵ O artigo 483 da CLT trata da rescisão indireta do contrato de trabalho, nesta modalidade de rescisão contratual, encontramos ações originadas do empregador destinada aos seus empregados na qual demonstram abusos do poder diretivo do contrato de trabalho, e que autorizam que o empregado pleiteie o reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho, que tem como consequência o efeitos indenizatórios semelhantes ao da demissão sem justa causa.

⁸⁶ LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes – **Op. cit.** p.316.

pela conduta do empregado, o que obviamente não desonera este de eventual responsabilidade civil a ser perquirida em ação própria.⁸⁷

Destacamos ainda que o artigo 482 da CLT enumera algumas condutas tidas como gravíssimas que uma vez identificadas, são permissivas para aplicação da penalidade máxima, qual seja a rescisão contratual por justa causa.

A legislação laboral aborda também a possibilidade da aplicação da penalidade de suspensão punitiva do empregado, conforme leitura do artigo 474 da CLT. Além das duas punições legalmente previstas, a doutrina elenca ainda a possibilidade de aplicação de uma terceira via punitiva, a advertência, que apesar de não estar prevista na legislação é amplamente aceita pela jurisprudência, assim como possui sua previsão estabelecida nos diversos instrumentos coletivos (convenção coletiva e acordo coletivo de trabalho), esta penalidade visa coibir as práticas faltosas consideradas leves, sendo a suspensão e a rescisão contratual por justa causa consideradas moderada e grave.⁸⁸

Como assinalado anteriormente, cabe ao empregador gerir as suas atividades, inclusive com a criação de regimentos próprios para serem seguidos por seus empregados, como é o caso das empresas que possuem o Regulamento de Empresa, a partir do estabelecimento de padrões de condutas a serem respeitadas pelos empregados, assim como pelo estabelecimento de possíveis sanções pelo descumprimento dos mesmos, facilmente observamos que o empregador ocupa uma posição de superior hierárquico.

Diante de todas as variantes possíveis do poder diretivo, a possibilidade proposta pelo poder organizacional, traduz a forma mais ampla dos objetivos almejados pelo poder

⁸⁷ RAMALHO, Maria do Rosário Palma - **Op. cit.** p.182.

⁸⁸ Tribunal Regional do Trabalho. FIGUEIREDO, Marçal Henri dos Santos. **Justa causa. Inobservância da gradação das penas disciplinares. Não comprovada a desídia do empregado.** [Em linha] [Consult. 17 set. 2017]. Disponível em <https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129117059/recurso-ordinario-ro-17624520125040341-rs-0001762-4520125040341>

JUSTA CAUSA. INOBSERVÂNCIA DA GRADAÇÃO DAS PENAS DISCIPLINARES. NÃO COMPROVADA DESÍDIA DO EMPREGADO. Em decorrência do princípio da continuidade da relação de emprego, é do empregador o ônus de comprovar, por meio de prova robusta, a justa causa do empregado. Os elementos coligidos ao processo não são contundentes a ponto de evidenciar que o reclamante, de fato, tenha incorrido na situação prevista no art. 482, e, da CLT. Ademais, não há prova da aplicação gradual das punições (advertência verbal, escrita e suspensão). Negado provimento ao recurso da reclamada. (TRT-4 - RO: 00017624520125040341 RS 0001762-45.2012.5.04.0341, Relator: MARÇAL HENRI DOS SANTOS FIGUEIREDO, Data de Julgamento: 28/05/2014, Vara do Trabalho de Estância Velha).

Tribunal Regional do Trabalho. **Falta grave. Rescisão contratual motivada.** [Em linha] [Consult. 17 set. 2017]. Disponível em <https://trt-12.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/241215475/recurso-ordinario-trabalhista-ro-22667820145120011-sc-0002266-7820145120011>

FALTA GRAVE. RESCISÃO CONTRATUAL MOTIVADA. Comprovado de forma incontestável o cometimento de falta grave pelo empregado, lícita é a rescisão contratual levada a efeito por justa causa. (TRT-12 - RO: 00022667820145120011 SC 0002266-78.2014.5.12.0011, Relator: GARIBALDI TADEU PEREIRA FERREIRA, SECRETARIA DA 1A TURMA, Data de Publicação: 07/10/2015).

diretivo, uma vez que os demais poderes servem de alicerce para sustentar e dar mais efetividade, e por isso, podem ser vistos como desdobramentos do poder organizacional.

Podemos, então, depreender que enquanto o poder de controle possibilita que o empregador ajuste a sua estratégia de produção, e se esta está sendo cumprida satisfatoriamente, o poder disciplinar possibilita que o empregador puna de maneira responsável os trabalhadores que não tenham atendido aos mandos da estratégia previamente anunciada, o que se justifica pelo desrespeito às determinações impostas pelo empregador.

4. OS LIMITES DO PODER DIRETIVO

O empregador, enquanto detentor do poder empregatício, no exercício da relação de emprego, possui prerrogativas com respeito à direção, regulamentação, fiscalização e disciplinamento, o que possibilitará melhorias na dinâmica da empresa, podendo adotar medidas para o aumento da produtividade, realizar transferências, mudanças de função, punir o empregado infrator, dentre outras ações que não se confundem com o assédio moral.⁸⁹

O contrato laboral é regido por cláusulas de obediência mútuas, cabendo ao empregador, quando houver descumprimento destas pelo empregado, punir o empregado. Essa punição é um dever legalmente reconhecido, podendo o empregador advertir, suspender, e até mesmo rescindir o contrato de trabalho por justa causa, que é, sem dúvida, a maior punição ao empregado, mas sempre agindo dentro dos limites do poder disciplinar.

Dos cinco elementos caracterizadores do contrato de emprego elencados anteriormente, destacamos a subordinação, ou dependência hierárquica, como o elemento mais relevante para a identificação dos contratos de emprego, pois muitos consideram a presença desse elemento como determinante na análise da existência ou não de relação empregatícia, pois seria a característica diferenciadora entre o contrato de emprego e os demais contratos de trabalho.

O poder diretivo presente no artigo 2º da CLT é inerente ao empregador, tendo este o poder de dirigir e decidir a execução do contrato de trabalho; é o que intitulamos de “poder diretivo”, na qual o empregador estabelece comportamentos, formas de execução do contrato, organiza o ambiente de trabalho, dentre outras situações que contribuem para que o empregador alcance seus objetivos empresariais.

⁸⁹ DELGADO, Maurício Godinho – **Op. cit.** p.664.

Diante do contrato de trabalho que possui pólos definidos, com o evidente desequilíbrio de poderes entre as partes, vê-se que o empregado é considerado o hipossuficiente na relação. Portanto, visando o equilíbrio dessa relação, ressaltamos que o poder diretivo não é absoluto, restando a este o exercício nos limites impostos pelos princípios da dignidade da pessoa humana, dos valores sociais do trabalho, o direito à imagem, o direito à intimidade e o princípio da proteção dos empregados, todos esses limites impostos pela Constituição Federal.

Na busca pelo aparato legal que limita o poder diretivo do empregado, Márcio Túlio Viana enumerou os principais limites constitucionais do referido poder contidos no artigo 5º da CF, merecendo destaque os seguintes princípios: a não discriminação (incisos I e VIII); não obrigar a fazer ou não fazer senão em virtude de lei (inciso II); submeter o empregado à tortura e a tratamento desumano ou degradante (inciso III); impedir manifestação de pensamento (inciso IV); violar a sua liberdade de consciência e crença (inciso VI); violar a sua intimidade, honra, imagem e vida privada (inciso X), obrigá-lo a associar-se ou impedi-lo de o fazer (incisos XVI, XVII e XX); obstar acesso à justiça (XXXIV e XXXV), dentre outros.⁹⁰

Como já mencionado, o princípio da dignidade humana sob o enfoque do poder diretivo, ganha destaque, tornando-se basilar para o alinhamento dos limites do poder do empregador, pois combinado com as garantias contidas do artigo 5º da CF, criam-se barreiras para o exercício arbitrário do poder diretivo.

Maurício Godinho Delgado destaca que a Constituição Federal rejeita as condutas do poder diretivo que agridam a liberdade e dignidade básicas do trabalhador, pois essas condutas se chocam com o universo normativo e com os princípios da própria Constituição Federal.⁹¹

No Brasil o cenário atual é de crise econômica, o que impacta diretamente na vida de patrões e empregados. A crise econômica que assola o Brasil se arrasta desde 2014 de maneira mais efetiva, e as suas consequências são desastrosas. Em recente pesquisa realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, o Brasil, no primeiro trimestre do ano de 2017, já possuía 14,2 milhões de desempregados, a maior taxa desde 2012.⁹²

⁹⁰ VIANA, Márcio Túlio – **Direito de resistência**. São Paulo: LTr, 2005, p.119.

⁹¹ DELGADO, Maurício Godinho - **Op. cit.** p. 669.

⁹² EBC Agência Brasil. **IBGE: total de desempregados cresce e atinge 14,2 milhões**. [Em Linha] [Consult. 12 set. 2017] Disponível em <http://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2017-04/ibge-total-de-desempregados-cresce-e-atinge-142-milhoes>

A taxa de desemprego, que interessa diretamente ao empregado, juntamente com a crise econômica, que afeta diretamente as empresas, espelham um quadro propício ao cometimento de excessos, conforme explicaremos a seguir.

Com a crise econômica, é natural que a tendência seja de retração na economia, consequentemente a diminuição do consumo de uma maneira geral, o que impacta diretamente nos lucros e na produtividade das empresas, sendo fator gerador de forte tensão nas relações jus laborais no sentido de demonstração de força pelo empregador. Por outro lado, sob a ótica do empregado, teremos um quadro de fragilidade e temor, pois diante da ausência de crescimento econômico e com a necessidade de enxugar os quadros das empresas, os empregados temem a demissão, e com isso ficam mais suscetíveis à tolerância de certos excessos cometidos pelos empregadores, que naturalmente seriam qualificadas como condutas assediadoras, mas que no momento, o oprimido opta por suportar a situação, haja vista que o ambiente fora do mercado de trabalho encontra-se hostil e escasso.

Não podemos apontar a crise econômica como a única causadora das tensões contratuais, pois o mundo globalizado, nas palavras de João Luís Vieira Teixeira, faz com que o mercado de trabalho fique parecendo como “grandes arenas romanas”⁹³, nas quais são disputados os nichos de mercado, o que acirra a competitividade, exigindo maior produção, rapidez e baixo custo, o que é impulsionado pela propositura de metas, podendo gerar reflexos negativos nos contratos de trabalho que configurem o assédio moral.

Como dito acima, uma economia em baixa tende a criar um ambiente de tensão entre empregados e empregadores, por um lado o empregador que deixa de obter o lucro desejado exigindo cada vez mais de seus empregados, e de outro lado o empregado que teme perder o seu emprego, criando um ambiente altamente competitivo, gerando desigualdade entre os empregados, o que tende a propiciar a ocorrência de condutas assediadoras.

Diante dos limites subjetivos do poder diretivo ocorrem amplos debates doutrinários e jurisprudenciais visando encontrar os limites razoáveis e proporcionais para o exercício de tal prerrogativa, pois, diante da comprovação do abuso do direito, o empregador será responsabilizado, podendo sofrer como consequência o pedido de rescisão indireta do contrato de trabalho, gerando ainda indenizações por danos morais e materiais ao empregado.

As controvérsias e os excessos do exercício do poder de direção lesam a dignidade da pessoa humana, podendo gerar reparação por dano moral, sendo esses excessos

⁹³ TEIXEIRA, João Luís Vieira – **O assédio moral no trabalho. Conceito, causas e efeitos, liderança versus assédio, valoração do dano e sua prevenção**. 3. ed., São Paulo: LTr, 2016, p. 48.

reconhecidos a partir dos abusos nas condutas legalmente admitidas, tais como: controle de acesso a páginas da internet, controle de conteúdo nos e-mails corporativos⁹⁴, utilização de câmeras filmadoras, cobrança de metas, exposição de empregados com ranking de resultados⁹⁵, revista íntima, revista pessoal⁹⁶ e outras formas de controle determinadas pelo empregador.

⁹⁴ Tribunal Regional do Trabalho. SILVA JÚNIOR, Luiz Cosmo - **Justa causa obreira. E-mail corporativo. Desvirtuamento. Quebra de dever contratual de conduta.** [Em linha] [Consult. 20 ago. 2017]. Disponível em <https://trt-16.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/9185880/1227200701616005-ma-01227-2007-016-16-00-5> JUSTA CAUSA OBREIRA. E-MAIL CORPORATIVO. DESVIRTUAMENTO. QUEBRA DE DEVER CONTRATUAL DE CONDUTA. Constitui falta grave o uso indevido do e-mail corporativo para fins ilícitos, conduta que caracteriza quebra de um dever contratual, vez que tal instrumento ostenta a natureza jurídica de ferramenta do trabalho, fornecida pelo empregador, devendo ser usada de maneira adequada, de modo a não ferir a imagem do empreendimento. Qualquer postura contrária no sentido de malferir o objetivo proposto nas normas internas do empreendimento constitui falta grave. Recurso conhecido e não provido. (TRT-16 1227200701616005 MA 01227-2007-016-16-00-5, Relator: LUIZ COSMO DA SILVA JÚNIOR, Data de Julgamento: 18/03/2010, Data de Publicação: 10/05/2010)

Tribunal Superior do Trabalho. MANUS, Pedro Paulo - **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista. Sanção Disciplinar. Suspensão. Uso indevido de e-mail corporativo.** [Em linha] [Consult. 20 ago. 2017]. Disponível em <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/2174144/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-1649005720015030001-164900-5720015030001>

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. SANÇÃO DISCIPLINAR. SUSPENSÃO. USO INDEVIDO DE -E-MAIL- CORPORATIVO. O quadro fático delineado no acórdão regional demonstrou que não se trata de ingerência à vida privada do empregado, mas, sim, desrespeito à norma interna da empresa que, expressamente, proíbe o uso de correio eletrônico corporativo, para divulgar material pornográfico. Entendimento em contrário implica revolvimento do contexto fático-probatório, o que esbarra na Súmula nº 126 desta Corte. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (TST - AIRR: 1649005720015030001 164900-57.2001.5.03.0001, Relator: Pedro Paulo Manus, Data de Julgamento: 26/11/2008, 7ª Turma, Data de Publicação: DJ 05/12/2008.)

⁹⁵ Tribunal Regional do Trabalho. CASSAR, Vólia Bomfim – **Dano moral. Cobrança de metas.** [Em linha] [Consult. 20 ago. 2017]. Disponível em <https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/255778188/recurso-ordinario-ro-4151020145010302-rj>

DANO MORAL. COBRANÇA DE METAS. Dano é 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. E ele tem como fundamento o artigo 5º, incisos V e X da CRFB. Os requisitos para o direito à indenização de dano (seja patrimonial ou não patrimonial) são: a) dano; b) ato ilícito, abusivo ou atividade de risco (responsabilidade objetiva); c) nexos causal. Ao alegar que o reclamado mantinha condutas ilícitas que inferiam-lhe prejuízo moral, o reclamante atraiu o ônus probatório como disposto nos arts. 818, da CLT e 333, I, do CPC, encargo qual não se desincumbiu. Não se pode coibir a cobrança de metas pelas empresas dado o sistema capitalista que adotamos, sendo a busca pelo lucro a sua principal característica e a gênese do sistema. O que se deve evitar é que essa busca venha a ferir os direitos fundamentais dos trabalhadores, garantidos constitucionalmente. Na hipótese dos autos, não há prova de que o reclamado tenha praticado qualquer ato ilícito, caracterizador de dano moral. A cobrança de metas, por si só, inclusive com a estipulação de ranking, não causa lesão de ordem moral. No mesmo sentido, a Súmula nº 42, do TRT da 1ª Região. (TRT-1 - RO: 00004151020145010302 RJ, Relator: Volia Bomfim Cassar, Data de Julgamento: 04/11/2015, Segunda Turma, Data de Publicação: 12/11/2015).

⁹⁶ Tribunal Superior do Trabalho. ARANTES, Delaíde Miranda. **Recurso de Revista. Indenização por danos morais. Revista apenas visual de bolsas de empregados. Inexistência de contato físico. Poder Diretivo do empregador.** [Em linha] [Consult. 20 ago. 2017]. Disponível em <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/175659049/recurso-de-revista-rr-13339320125190007>

RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. REVISTA APENAS VISUAL DE BOLSAS DE EMPREGADOS. INEXISTÊNCIA DE CONTATO FÍSICO. PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR. O entendimento da relatora é no sentido de que bolsas, sacolas e mochilas dos empregados constituem extensão de sua intimidade, sendo que a sua revista, em si, ainda que apenas visual, é abusiva, pois o expõe, de forma habitual, a uma situação constrangedora, configurando prática passível de reparação civil

João Luís Vieira Teixeira destaca que o assediador pode preferir a discrição, agindo através de “comunicação não verbal (suspiro, erguer de ombros, olhares de desprezo, silêncio, ignorar a existência do agente passivo) ou pela fofoca, zombaria, ironias e sarcasmos, de mais fácil negação em caso de reação, pois o perversor, ou assediador, em regra, não assume, abertamente, seus atos”. O autor ainda analisa a conduta daqueles assediadores que são indiferentes à suas próprias posturas, que seriam: o rigor excessivo, confiar à vítima tarefas inúteis ou degradantes, desqualificar, criticar o empregado em público, isolamento do grupo, inatividade forçada, ameaças, exploração de fragilidade psíquica e física, limitação ou coibição de qualquer inovação ou iniciativa do trabalhador, obrigação de realizar autocríticas em reuniões públicas, exposição a ridículo (impor a utilização de fantasia, sem que isso guarde qualquer relação com sua função; inclusão no rol de empregados de menor produtividade); divulgação de doenças e problemas pessoais de forma direta e/ou pública.⁹⁷

As condutas acima listadas, uma vez detectadas, demonstram a extrapolação dos limites do poder diretivo, afrontando a dignidade do trabalhador, ao ponto de identificarmos a existência de assédio moral, devendo o agressor ser punido com a devida reparação à vítima.

Diante das condutas expostas, buscaremos a reflexão sobre algumas que são comumente julgadas nos Tribunais do Trabalho; iniciaremos pela análise das situações encontradas quando da estipulação de metas pelo empregador.

A estipulação de metas é um exemplo clássico de poder diretivo, de comando, diante da atividade econômica que o empregador exerce, pela qual este pode atribuir prêmios, estipulação de ranking, dentre outros incentivos aos seus funcionários, sendo proibida a exposição negativa do empregado, a chacota ou qualquer outra situação que exponha o empregado de maneira negativa.⁹⁸

(arts. 1.º, III, e 5.º, V e X, da Constituição Federal). Entretanto, prevalece nesta Corte o entendimento de que a revista visual de bolsas e demais pertences, de forma impessoal e indiscriminada, não constitui ato ilícito do empregador, sendo este o caso dos autos. Precedentes da SBDI-1. Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 13339320125190007, Relator: Delaíde Miranda Arantes, Data de Julgamento: 11/03/2015, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 20/03/2015).

⁹⁷ TEIXEIRA, João Luís Vieira – **Op. cit.** p.23.

⁹⁸ Tribunal Regional do Trabalho. LIMO, Luiz Alfredo Mafrá - **Cobrança de metas. Dano moral. Inexistência.** [Em linha] [Consult. 20 ago. 2017]. Disponível em <https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/227758989/recurso-ordinario-ro-10929120125010243-rj> COBRANÇA DE METAS. DANO MORAL. INEXISTÊNCIA. - A cobrança de metas está inserida no poder de comando do empregador, não configurando assédio moral, desde que respeitada a dignidade do trabalhador. - S. 42 deste Tribunal da 1ª região. (TRT-1 - RO: 00010929120125010243 RJ, Relator: Luiz Alfredo Mafrá Lino, Data de Julgamento: 25/08/2015, Quarta Turma, Data de Publicação: 02/09/2015).

A cobrança desses objetivos é uma prática comum e bastante tolerável tanto social como juridicamente, e de certa forma também já é esperado esse comportamento por parte das empresas, como exercício regular do seu poder diretivo, o que deve ser observada é a forma como se direcionam as cobranças. Muitas empresas estipulam as metas e incentivam seus empregados a alcançá-las através de oferta de bônus, o que é amplamente aceito, sendo abolida é a penalidade pelo não alcance das metas, pois fere a dignidade do trabalhador.⁹⁹

Podemos citar algumas situações vexatórias impostas aos empregados por seus empregadores quando não alcançam o objetivo do empregador, uma delas são as premiações de cunho pejorativas, com colocação de bonecos dentro de um caixão na porta da empresa simbolizando o fracasso do empregado¹⁰⁰, a atribuição do “troféu tartaruga”, “troféu UTI

⁹⁹ Tribunal Superior do Trabalho. BRANDÃO, Cláudio Mascarenhas - **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista em face de decisão publicada antes da vigência da Lei nº 13.015/2014. Horas extras. Bancário. Gerente-Geral.** [Em linha] [Consult. 06 set. 2017]. Disponível em <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/377908589/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-512007320075150029/inteiro-teor-377908627>

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. HORAS EXTRAS. BANCÁRIO. GERENTE-GERAL. O quadro fático delineado no acórdão regional revela que o autor ocupou a função de gerente-geral de agência, com amplos poderes de mando e gestão. Nesse contexto, ao aplicar ao empregado a disciplina inserta no artigo 62, II, da CLT, a Corte Regional decidiu em sintonia com a segunda parte da Súmula nº 287 do TST. Agravo de instrumento a que se nega provimento. ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO. O assédio moral se caracteriza pela exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, oriundas de condutas abusivas atentatórias à dignidade psíquica do indivíduo. Definitivamente, constitui clara conduta assediadora e ofensiva à personalidade e aos direitos fundamentais assegurados ao autor. O que está em jogo é o menosprezo, o descaso com a condição humana. Submeter o empregado a vexame, ainda que restrito ao ambiente de trabalho, mostra comportamento típico de assédio moral, perfeitamente indenizável. Contudo, na hipótese dos autos, a Corte de origem, soberana na análise da matéria fática, constatou que, quanto à cobrança de metas, não havia no comportamento empresarial nenhum excesso ou procedimento abusivo a ponto de caracterizar assédio moral passível de indenização. Registrou que "as testemunhas não relataram cobranças desmedidas, com episódios de constrangimento e a gerar instabilidade no ambiente de trabalho. Havia cobrança de metas, mas não houve prova a respeito do alegado excesso." Revelou, ainda, que a testemunha indicada pelo reclamado mencionou que "havia prêmios em viagens, como incentivo para quem atingisse referidas metas.". Consignou, portanto, que não ficou comprovada a exposição do obreiro a situações de humilhação, constrangimento, rigor desmedido ou atentatórias à dignidade do trabalhador. Assim, para se concluir em sentido diverso, seria necessário revolver o acervo fático e probatório dos autos. Tal procedimento encontra óbice nesta fase processual, a teor do entendimento cristalizado na Súmula nº 126 do TST. Agravo de instrumento a que se nega provimento. (TST - AIRR: 512007320075150029, Relator: Cláudio Mascarenhas Brandão, Data de Julgamento: 17/08/2016, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 26/08/2016).

¹⁰⁰ Tribunal Superior do Trabalho. BELMONTE, Alexandre de Souza Agra - **Agravo de Instrumento. Recurso de Revista. Indenização por danos morais. Assédio moral.** [Em linha] [Consult. 06 set. 2017]. Disponível em <https://www.jusbrasil.com.br/diarios/125537939/trt-2-judiciario-15-09-2016-pg-5040>

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. Confirmada a conduta da ré, consistente na colocação de um caixão de papelão preto com um boneco dentro, denominado "erro fatal", na entrada do local de trabalho, com o nome da autora no boneco, por diversas vezes, não se há de falar em ausência de comprovação do dano, que, no caso, ocorre *in re ipsa*, ou seja, por presunção decorrente do próprio fato. VALOR ARBITRADO. O eg. TRT manteve a r. sentença, a qual arbitrou o pagamento de indenização por dano moral decorrente do assédio moral em R\$ 3.000,00 (três mil reais), ressaltando tratar -se de valor razoável e proporcional, tendo caráter pedagógico

móvel”¹⁰¹, ou “troféu lanterna”¹⁰², e até mesmo a exposição negativa dos empregados com placas contendo “o melhor” e “o pior” empregado do mês¹⁰³, comparando-os com aqueles

para a ré, não representando lucro para a autora. O recurso fundamenta-se em divergência jurisprudencial, com um único aresto com tese no sentido de que é tradicional no Direito do Trabalho fixar o valor da indenização por dano moral na quantia de um salário mínimo por ano trabalhado. No entanto, não traz especificação do caso concreto, tampouco a tese afirma que tal tradição tenha algum caráter vinculatório. Inespecífico, pois, a teor da Súmula 296 desta c. Corte (...)" (TST - 3ª T. - AIRR 64400-62.2008.5.05.0039 - Rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte - DEJT 13/11/2015).

¹⁰¹ Tribunal Regional do Trabalho. CASTRO, Heriberto de – **Dano moral. Configuração.** [Em linha] [Consult. 17 set. 2017]. Disponível em <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129557850/recurso-ordinario-trabalhista-ro-846200714303004-0084600-6020075030143>

DANO MORAL - CONFIGURAÇÃO. Os documentos que instruem o feito demonstram que o banco reclamado desenvolvia intensa e reiterada cobrança das metas por si estipuladas, lançando mão, inclusive, de expedientes divulgados no âmbito do banco, ofensivos e ridicularizantes - instituição de "premiações" por insuficiência da produção que reputava adequada, tais como o "troféu tartaruga", "UTI móvel". Do mesmo modo, tem-se a forma hostil utilizada na composição das mensagens por meio das quais a multicitada cobrança por resultados se aperfeiçoava - caracteres em caixa alta, negritados e em tamanho patentemente desproporcional ao comum, multiplicidade de símbolos de exclamação e interrogação - expedientes os quais, transportados para a linguagem oral, equivalem à comunicação em tom de voz mais alto e forte que o usual em diálogo entre pessoas equilibradas e denotam, também, a intenção de emprestar dureza e austeridade à repreensão pretendida pelo interlocutor. Posto isto, provado o dano, a culpabilidade da ré e presente o nexo de causalidade face a moléstia obreira, impõe-se o dever de indenizar. (TRT-3 - RO: 00846200714303004 0084600-60.2007.5.03.0143, Relator: Heriberto de Castro, Turma Recursal de Juiz de Fora, Data de Publicação: 25/11/2009, 24/11/2009. DEJT. Página 165. Boletim: Sim.)

¹⁰² Tribunal Regional do Trabalho. VALENTE, Tarcísio – **Assédio Moral Organizacional. Troféus lanterna e tartaruga.** [Em linha] [Consult. 02 ago. 2017]. Disponível em <https://trt-23.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/20392504/recurso-ordinario-trabalhista-ro-795201000223003-mt-0079520100022300-3>

ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL. TROFÉUS LANTERNA E TARTARUGA. O pseudo procedimento de incentivo de vendas adotado pela empresa, consistente em atribuir troféus lanterna e tartaruga aos vendedores e coordenadores de vendas com menores desempenhos na semana, trouxe-lhes desequilíbrio emocional incontestável, independentemente de quem efetivamente os recebiam, visto que na semana seguinte qualquer deles poderia ser o próximo agraciado com este abuso patronal, que ocorreu de forma generalizada e reiterada. Ficou evidente que o clima organizacional no ambiente de trabalho era de constante pressão, com abuso do poder diretivo na condução do processo de vendas. Não há outra conclusão a se chegar senão a de que todos que ali trabalhavam estavam expostos às agressões emocionais, com possibilidades de serem o próximo alvo de chacota. Nesse contexto, o tratamento humilhante direcionado ao Autor e existente no seu ambiente de trabalho mostra-se suficiente para caracterizar o fenômeno do assédio moral organizacional, máxime quando presente prova de que a conduta desrespeitosa se perpetrou no tempo, de forma repetitiva e sistemática. Configurado o assédio moral e a culpa patronal, é devida a indenização pretendida pelo Reclamante. (TRT-23 - RO: 795201000223003 MT 00795.2010.002.23.00-3, Relator: DESEMBARGADOR TARCÍSIO VALENTE, Data de Julgamento: 06/09/2011, 1ª Turma, Data de Publicação: 09/09/2011)

¹⁰³ Tribunal Regional do Trabalho. BUENO, Edson - **Coordenador de vendas. Premiação pelo pior desempenho. Extrapolação do Poder Diretivo. Indenização por dano moral.** [Em linha] [Consult. 02 ago. 2017]. Disponível em <https://trt-23.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/19150037/recurso-ordinario-trabalhista-ro-813201000423000-mt-0081320100042300-0>

COORDENADOR DE VENDAS. PREMIAÇÃO PELO PIOR DESEMPENHO. EXTRAPOLAÇÃO DO PODER DIRETIVO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. A dignidade da pessoa humana é um dos fundamentos do Estado democrático de direito, à luz do texto contido no inciso III do artigo 1º da Constituição da República. Desse modo, é também um dos princípios estruturantes do Estado brasileiro, inspirando não apenas a atividade legislativa, como também a atuação do Poder Judiciário. O direito à honra, à imagem, ao nome, à intimidade, à privacidade e, mormente, no campo laboral, direito a um ambiente de trabalho que não lhe prejudique ou diminua sua capacidade laborativa, estão todos englobados no direito à dignidade. A Constituição Federal instaurou uma nova maneira de enxergar os direitos sociais do trabalhador, pois a prestação de serviço dentro de parâmetros normais que lhe assegure incolumidade física é condição essencial para se garantir a dignidade do empregado. No caso dos autos, depreende-se da prova oral colhida que realmente era habitual a empresa ré entregar aos coordenadores de venda e vendedores com desempenho abaixo do estimado 'premiações', nomeadas como 'troféu tartaruga' e 'troféu lanterna', como estímulo ao atingimento

empregados que obtiveram destaque nas suas funções, expondo-os ao ridículo como forma de estímulo para cumprimento das metas. A forma hostil como o empregador trata os seus empregados nas situações relatadas ferem a honra e a dignidade dos mesmos, possuindo efeito inverso ao pretendido pelo empregador.

Conforme pode ser depreendido da leitura da jurisprudência colecionada, os Tribunais Trabalhistas Brasileiros entendem que o Estado não pode intervir na empresa privada proibindo a cobrança de metas, dada a opção constitucional pelo sistema capitalista, na qual a busca pelo lucro é a principal característica e a gênese desse sistema. A cobrança de metas, por si só, com a estipulação de ranking ou prêmio, não causa lesão de ordem moral,¹⁰⁴ estando resguardados os direitos fundamentais dos trabalhadores, garantidos constitucionalmente, conforme pode ser extraído da leitura das ementas dos julgados do TRT-1 - RO: 00004151020145010302-RJ e RO: 00010929120125010243 RJ.¹⁰⁵ Como já mencionado acima, os Tribunais do Trabalho no Brasil admitem a legalidade da estipulação

de metas. Todavia, tal estratégia extrapola o limite do ponderável e causava verdadeiro terror psicológico ao empregado 'premiado' que se via constrangido pela possibilidade de, ao ser avaliado o pior coordenador de vendas da semana, receber tratamento vexatório e humilhante. O jus variandi e o poder diretivo se exercidos de forma ilegítima e distante da real necessidade de serviço caracterizam abuso de direito. O poder hierárquico da empregadora não deve ultrapassar o limite do tolerável, constituindo abuso de direito expor o trabalhador a situações vexatórias perante os demais colegas de trabalho ou terceiros. Procedendo dessa forma, a conduta da ré afrontou a tutela constitucional da inviolabilidade da intimidade, vida privada, da honra e da imagem do empregado, garantindo à vítima a reparação por meio de indenização por dano moral. (TRT-23 - RO: 813201000423000 MT 00813.2010.004.23.00-0, Relator: DESEMBARGADOR EDSON BUENO, Data de Julgamento: 10/05/2011, 1ª Turma, Data de Publicação: 20/05/2011).

¹⁰⁴ Tribunal Regional do Trabalho. CASSAR, Vólia Bomfim – **Dano moral. Cobrança de metas.** [Em linha] [Consult. 20 ago. 2017]. Disponível em <https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/255778188/recurso-ordinario-ro-4151020145010302-rj>

DANO MORAL. COBRANÇA DE METAS. Dano é 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. E ele tem como fundamento o artigo 5º, incisos V e X da CRFB. Os requisitos para o direito à indenização de dano (seja patrimonial ou não patrimonial) são: a) dano; b) ato ilícito, abusivo ou atividade de risco (responsabilidade objetiva); c) nexa causal. Ao alegar que o reclamado mantinha condutas ilícitas que inferiam-lhe prejuízo moral, o reclamante atraiu o ônus probatório como disposto nos arts. 818, da CLT e 333, I, do CPC, encargo qual não se desincumbiu. Não se pode coibir a cobrança de metas pelas empresas dado o sistema capitalista que adotamos, sendo a busca pelo lucro a sua principal característica e a gênese do sistema. O que se deve evitar é que essa busca venha a ferir os direitos fundamentais dos trabalhadores, garantidos constitucionalmente. Na hipótese dos autos, não há prova de que o reclamado tenha praticado qualquer ato ilícito, caracterizador de dano moral. A cobrança de metas, por si só, inclusive com a estipulação de ranking, não causa lesão de ordem moral. No mesmo sentido, a Súmula nº 42, do TRT da 1ª Região. (TRT-1 - RO: 00004151020145010302 RJ, Relator: Volia Bomfim Cassar, Data de Julgamento: 04/11/2015, Segunda Turma, Data de Publicação: 12/11/2015).

¹⁰⁵ Tribunal Regional do Trabalho. LINO, Luiz Alfredo Mafrá – **Cobrança de metas. Dano moral. Inexistência.** [Em linha] [Consult. 20 ago. 2017]. Disponível em <https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/227758989/recurso-ordinario-ro-10929120125010243-rj>

COBRANÇA DE METAS. DANO MORAL. INEXISTÊNCIA. - A cobrança de metas está inserida no poder de comando do empregador, não configurando assédio moral, desde que respeitada a dignidade do trabalhador. - S. 42 deste Tribunal da 1ª região. (TRT-1 - RO: 00010929120125010243 RJ, Relator: Luiz Alfredo Mafrá Lino, Data de Julgamento: 25/08/2015, Quarta Turma, Data de Publicação: 02/09/2015).

das metas, desde que não haja excesso nesse procedimento, e, uma vez constatado o excesso na conduta do empregador, aquelas de cunho danosas e que ferem a dignidade do empregado serão avaliadas, estando sujeitas à reparação de danos aos empregados assim como eventualmente podem ser responsabilizados criminalmente.¹⁰⁶

Quando se ressalta a responsabilização dos agressores pelo cometimento de excessos do poder diretivo, destacamos o julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região no Recurso Ordinário nº 00061201306303006 0000061-03.2013.5.03.0063 na qual destacamos a reflexão sobre a figura do “Dumping Social”, termo usado para identificar a prática empresarial abusiva quando da tentativa de diminuição de custos, oportunidade em que muitos direitos trabalhistas são descumpridos, desconsiderando a estrutura do Estado Social e do próprio modelo capitalista com a nítida intenção de obter vantagens diante de seus concorrentes, precarizando ainda mais as relações sociais.¹⁰⁷

¹⁰⁶ Tribunal Regional do Trabalho. ARAÚJO, Francisco Rossal – **Danos Morais. Cobrança de metas. Quantum indenizatório.** [Em linha] [Consult. 21 ago. 2017]. Disponível em <https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/128423473/recurso-ordinario-ro-5535620115040121-rs-0000553-5620115040121>

DANOS MORAIS. COBRANÇA DE METAS. QUANTUM INDENIZATÓRIO. A cobrança de metas ou resultados, a rigor, não configura situação ilícita, sendo inerente à forma de organização do negócio e direção do empreendimento, inserindo-se na faculdade do empregador de direcionar, orientar e fiscalizar os trabalhos. Caso, no entanto, em que restou comprovado, no entendimento do Relator, que houve excessos na cobrança do cumprimento de metas, havendo divulgação dos resultados da demandante em mensagens eletrônicas encaminhadas a diversos destinatários, além de ameaças de despedida àqueles que não cumprissem os objetivos estabelecidos. Vencido o Relator, dando-se provimento ao recurso das reclamadas no tópico. (TRT-4 - RO: 00005535620115040121 RS 0000553-56.2011.5.04.0121, Relator: FRANCISCO ROSSAL DE ARAÚJO, Data de Julgamento: 04/07/2013, 1ª Vara do Trabalho de Rio Grande).

¹⁰⁷ Tribunal Regional do Trabalho. RENAULT, Luiz Otávio Linhares - **Dumping sócio-tabalhistas. Conceito e aplicação no Direito do Trabalho, Indenização pelo dano social de natureza suplementar em prol do FAT.** [Em linha] [Consult. 29 ago. 2017]. Disponível em https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/136640420/recurso-ordinario-trabalhista-ro-61201306303006-0000061-0320135030063?ref=topic_feed

DUMPING SÓCIO-TABALHISTA - CONCEITO E APLICAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO - INDENIZAÇÃO PELO DANO SOCIAL DE NATUREZA SUPLEMENTAR EM PROL DO FAT - Dumping sócio-trabalhista é um termo utilizado para designar a prática empresarial visando à redução dos custos da mão obra, mediante o descumprimento reiterado da legislação. Segundo a doutrina de Jorge Luiz Souto Maior, a precarização completa das relações sociais, decorrentes das reiteradas agressões aos direitos trabalhistas, traduzem a prática de Dumping Social, capaz de gerar um dano à sociedade, ato ilícito, por exercício abusivo do direito, já que extrapola limites econômicos e sociais, nos exatos termos dos artigos 186, 187 e 927 do Código Civil. Segundo o doutrinador, os fundamentos positivistas da reparação por dano social encontram-se no art. 404, parágrafo único do Código Civil, e artigos 652, d, e 832, § 1º, da CLT. Nesse contexto, caracteriza-se o dumping quando a empresa obtém vantagens em decorrência da supressão ou do descumprimento total ou parcial de direitos trabalhistas, reduzindo com essa postura o custo da produção, e potencializando maior lucro, o que, no fundo e em última análise, representa, uma conduta desleal de prática comercial de preço predatório, além, é claro, da evidente violação aos direitos sociais. Esse importante tema foi objeto de estudo da 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, realizada no final de 2007, e desaguou no Enunciado nº 4, in verbis: "DUMPING SOCIAL. DANO À SOCIEDADE. INDENIZAÇÃO SUPLEMENTAR. As agressões reincidentes e inescusáveis aos direitos trabalhistas geram um dano à sociedade, pois com tal prática desconsidera-se, propositalmente, a estrutura do Estado Social e do próprio modelo capitalista com a obtenção de vantagem indevida perante a concorrência. A prática, portanto, reflete o conhecido 'dumping social', motivando a necessária reação do Judiciário Trabalhista para corrigi-la. O dano à sociedade configura ato ilícito, por exercício abusivo do direito, já que extrapola limites econômicos e sociais, nos exatos termos dos

O incentivo de prêmios em troca do cumprimento de metas é bastante proveitoso, desde que as metas sejam razoáveis e atingíveis, sem que exista ainda qualquer penalidade por parte do empregador àqueles empregados que não tenham alcançado a meta estabelecida, devendo um bom gestor incentivar e implementar condutas motivadoras e não execrar e expor ao ridículo os seus funcionários.¹⁰⁸

arts. 186, 187 e 927 do Código Civil. Encontra-se no art. 404, parágrafo único, do Código Civil, o fundamento de ordem positiva para impingir ao agressor contumaz uma indenização suplementar, como, aliás, já previam os artigos 652, 'd', e 832, § 1º, da CLT". Assim, evidenciada a prática de dumping sócio-trabalhista, impõe-se a condenação da empresa ao pagamento de uma indenização suplementar em prol do FAT. (TRT-3 - RO: 00061201306303006 0000061-03.2013.5.03.0063, Relator: Luiz Otavio Linhares Renault, Primeira Turma, Data de Publicação: 29/08/2014,28/08/2014, DEJT/TRT3/Cad.Jud. Página 47. Boletim: Sim.).

Tribunal Regional do Trabalho. SILVA, José Antônio Parente da - **Recurso Ordinário. Assédio moral organizacional.** [Em linha] [Consult. 17 set. 2017]. Disponível em <https://trt-7.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/440105584/recurso-ordinario-ro-4148120145070003>

RECURSO ORDINÁRIO. ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL. No chamado assédio moral organizacional, a pressão descomedida exercida de forma sistemática sobre os trabalhadores de certa empresa visa ao aumento da produção e à redução de custos, submetendo os trabalhadores a constrangimentos, tratamentos humilhantes e vexatórios, em nome do bom desempenho e do alcance de metas. Observada a ocorrência de tais fatos, cabível indenização por danos morais. Recurso Ordinário conhecido e provido. (TRT-7 - RO: 00004148120145070003, Relator: JOSE ANTONIO PARENTE DA SILVA, Data de Julgamento: 23/02/2017, Data de Publicação: 05/03/2017).

¹⁰⁸ Tribunal Superior do Trabalho. AMARO, Márcio Eurico Vitral - **Recurso de Revista - Preliminar de nulidade do Acórdão regional por negativa de prestação jurisdicional.** [Em linha] [Consult. 17 set. 2017]. Disponível em <https://www.jusbrasil.com.br/diarios/110357235/tst-judiciario-03-03-2016-pg-2176>
RECURSO DE REVISTA - PRELIMINAR DE NULIDADE DO ACÓRDÃO REGIONAL POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. O Regional manifestou-se expressamente e de forma fundamentada a respeito de todas as questões postas a julgamento e relevantes para a solução da controvérsia, razão pela qual não se cogita de negativa de prestação jurisdicional. Recurso de Revista não conhecido. DANOS MORAIS. VALOR ARBITRADO. A conduta da Reclamada de afixar os nomes dos empregados demitidos por baixa produtividade em quadro de aviso, em repartição interna da empresa, revela-se ilícita e provoca constrangimento e vexação nos seus funcionários, não havendo falar em violação dos arts. 186 e 927 do CC pela condenação ao pagamento de danos morais. Por sua vez, o valor arbitrado no montante de R\$ 4.000,00 mostra-se razoável e proporcional ao agravo sofrido pela Reclamante. Recurso de Revista não conhecido. BENEFÍCIO DA JUSTIÇA GRATUITA. ENTIDADE FILANTRÓPICA. NECESSIDADE DE COMPROVAÇÃO DE INSUFICIÊNCIA ECONÔMICA. A jurisprudência desta Corte consolidou-se no sentido de que a concessão do benefício da justiça gratuita à pessoa jurídica, mesmo às entidades filantrópicas, fica adstrita à demonstração da impossibilidade de arcar com as despesas do processo. Precedentes. Recurso de Revista não conhecido. (TST – RR 0000614-76.2010.5.15.0045, Relator: Márcio Eurico Vitral Amaro, publicado em 03/03/2016, 8ª Turma. Data de Publicação: DJET 03/03/2016).
Tribunal Superior do Trabalho. PIRES, Horácio Raymundo de Senna – **Agravo de Instrumento. Recurso de Revista. Horas extras. Comissionista misto.** [Em linha] [Consult. 17 set. 2017]. Disponível em https://www.jusbrasil.com.br/diarios/20176135/pg-202-tribunal-superior-do-trabalho-tst-de-29-09-2010?ref=next_button

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. HORAS EXTRAS. COMISSIONISTA MISTO. Provável contrariedade à Súmula 340/TST. Agravo de instrumento provido para determinar o processamento do recurso de revista. RECURSO DE REVISTA. HORAS EXTRAS. TRABALHO EXTERNO. PRÉ-VENDEDOR. CONTROLE DE JORNADA. SÚMULA 126/TST. Decidida a controvérsia a respeito da existência do controle de jornada do reclamante com base no exame do conjunto probatório, apenas mediante reexame de fatos e provas poder-se-ia chegar a conclusão diversa. HORAS EXTRAS. COMISSIONISTA MISTO. LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO AO ADICIONAL, NO QUE TANGE À PARTE VARIÁVEL DA REMUNERAÇÃO. Esta e. Corte já firmou entendimento no sentido de que, sendo o empregado comissionista misto, suas horas extras são pagas, no que tange à parte variável da remuneração, mediante aplicação da Súmula nº 340 do TST. Precedentes. ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. Comprovado que o reclamante, ao descumprir as metas de vendas estabelecidas, era submetido a constrangimentos perante outros empregados, uma vez que as chefias obrigavam-no a dar voltas

Marie-France Hirigoyen destaca a existência de cláusulas no contrato de trabalho que impõem o alcance de objetivos, servindo estas para pressionar o empregado, colocando-o em um estado de sujeição eterna, por este motivo, a referida autora nomeia essas cláusulas como sendo “assédio clausular”.¹⁰⁹

Assim, além da extrema cobrança, o empregador ainda se faz intolerante com as diferenças, que somados à propensão de algumas pessoas à prática de condutas perversas, formam terreno favorável para a ocorrência do assédio moral. O descuido dos empregadores e seu foco constante em metas e produtividade, também são fatores que oportunizam o assédio moral.

Marie-France Hirigoyen destaca que:

“o assédio moral é um abuso e não pode ser confundido com decisões legítimas, que dizem respeito à organização do trabalho, como transferência e mudanças de função, no caso de estarem de acordo com o contrato de trabalho. Da mesma maneira, críticas construtivas e avaliações sobre o trabalho executado, contanto que sejam explicitadas, e não utilizadas com um propósito de represálias, não constituem assédio. É natural que todo o trabalho apresente um grau de imposição e dependência”.¹¹⁰

Ainda sob a perspectiva do poder diretivo, vislumbramos ainda outras situações que decorrem do poder fiscalizatório do empregador e que são amplamente debatidas, na qual destacamos a revista íntima e pessoal, a vigilância do empregado no ambiente de trabalho por vídeo monitoramento e o controle da utilização dos meios eletrônicos de comunicação, incluindo neste ponto o uso de e-mail corporativos.

Como mencionado anteriormente, na alínea “b” do item 3.4, o poder fiscalizatório, ou de controle, visa propiciar o acompanhamento contínuo da prestação de serviço, assim como visa vigiar, resguardar a propriedade, com isso surgem as condutas de cunho protetivo do empregador, como as revistas, o controle de portaria, circuito interno de monitoramento controle de frequência e horário, dentre outras.¹¹¹

pela sala de reuniões, fazer flexões, receber apelidos e ouvir expressões de baixo calão, patente a existência de assédio moral que enseja a devida reparação por danos morais. Recurso de revista parcialmente conhecido e provido. (AIRR-88440-91.2006.5.08.0008, Relator Ministro Horácio Raymundo de Senna Pires, Data de julgamento: 06/10/2010, 3ª Turma, Data de publicação: 15/10/2010).

¹⁰⁹ HIRIGOYEN, Marie-France – **Mal-estar no trabalho. Redefinindo o assédio moral** (trad. francês), 6. ed., Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011, p.35.

¹¹⁰ **Ibidem.** p.34-35.

¹¹¹ DELGADO, Maurício Godinho – **Op. cit.** p.662.

Os avanços tecnológicos proporcionaram novas formas de fiscalização do ambiente laboral; nos julgados dos Tribunais do Trabalho colecionados é possível verificar que o judiciário recepciona essa modernidade mas impõe algumas limitações, visando resguardar os direitos fundamentais dos empregados.

Entende-se por violação da intimidade e da privacidade do empregado, seguindo a jurisprudência dos Tribunais do Trabalho, a filmagem dos vestiários, banheiros, locais de descanso e refeitórios em uma empresa, pois entende-se que havendo filmagem nesses locais haverá risco de violação de privacidade dos empregados.¹¹² Segundo entendimento do Tribunal Superior do Trabalho, a função aceitável das câmeras é a filmagem do ambiente de trabalho de forma geral, a entrada e a saída de funcionários, não podendo focar a câmera em um único empregado, sob pena de ser considerada discriminação da empresa para com aquele empregado vigiado, assim como para que não filmem locais onde haja risco de violação de privacidade dos empregados, como em refeitórios, vestiários, e jamais disponibilizar as imagens do empregado para terceiros, excepcionalmente quando solicitado pelo judiciário ou pela autoridade policial, quando fundamentada.¹¹³

¹¹² Tribunal Superior do Trabalho. PEREIRA, Alberto Luiz Bresciani de Fontan - **Recurso de Revista. Dano Moral. Ausência. Câmeras de vigilância no ambiente de trabalho.** [Em linha] [Consult. 21 ago. 2017]. Disponível em <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/20389159/recurso-de-revista-rr-9768220105110015-976-8220105110015>

RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL - AUSÊNCIA. CÂMERAS DE VIGILÂNCIA NO AMBIENTE DE TRABALHO. A utilização de câmeras de filmagem no ambiente de trabalho, desde que não foquem locais onde haja risco de violação de privacidade dos empregados (refeitórios ou banheiros) ou um ou outro empregado em especial, não viola a intimidade, não constitui ilícito e, em consequência, não induz dano moral. Recurso de revista não conhecido.(TST - RR: 9768220105110015 976-82.2010.5.11.0015, Relator: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Data de Julgamento: 31/08/2011, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 09/09/2011).

Tribunal Regional do Trabalho. ZIN, Emílio Papaléo – **Dano moral. Instalação de câmeras de vídeo. Vestiário.** [Em linha] [Consult. 21 ago. 2017]. Disponível em <https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/225664071/recurso-ordinario-ro-20514120115040202-rs-0002051-4120115040202>

DANO MORAL. INSTALAÇÃO DE CÂMERAS DE VÍDEO. VESTIÁRIO. Hipótese em que a prova revela a existência de câmeras instaladas no vestiário utilizados pelo empregados da empresa, havendo filmagem do ambiente onde a intimidade do trabalhador fica exposta. Indenização a título de dano moral que é confirmada.(TRT-4 - RO: 00020514120115040202 RS 0002051-41.2011.5.04.0202, Relator: Emílio Papaléo Zin, Data de Julgamento: 26/08/2015, 7a. Turma).

¹¹³ Tribunal Superior do Trabalho. COSTA, Dora Maria da - **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista. Dano moral. Indenização. Uso de Câmeras de vigilância e escutas no local de descanso.** [Em linha] [Consult. 21 ago. 2017]. Disponível em <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24348470/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-9521620125110005-952-1620125110005-tst>

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL. INDENIZAÇÃO. USO DE CÂMERAS DE VIGILÂNCIA E ESCUTAS NO LOCAL DE DESCANSO. A instalação de câmeras e escutas na área destinada ao descanso dos empregados não se justifica, pois não se trata de local de trabalho, mas sim de ambiente em que os funcionários descansam, de modo que o monitoramento invade a privacidade e intimidade, constringendo os trabalhadores, os quais ficam constantemente sobre o manto da desconfiança, o que, por certo, fere a dignidade da pessoa. Logo, não há falar em violação dos arts. 186, 187 e 927 do Código Civil. Agravo de instrumento conhecido e não provido. (TST - AIRR: 9521620125110005 952-

Por outro lado, uma vez comprovada a violação à intimidade do empregado com a instalação de câmeras em ambientes que afrontem a sua dignidade, o empregador terá cometido um ilícito que resultará devida a indenização por danos morais por “vilipêndio a valores supremos plasmados na *Lex Mater*, em especial, à dignidade da pessoa do trabalhador (art. 1º, III, da CRFB), verdadeiro valor-fonte que conforma e inspira todo o ordenamento constitucional, e ao direito fundamental à intimidade e à privacidade (art. 5º, X, da CRFB).”¹¹⁴

A tecnologia está sendo inserida na sociedade como forma de modernizar e dar mais segurança às relações, nas mais diversas formas, seja do chip de um cartão bancário, seja nas câmeras filmadoras, as comunicações instantâneas pelos celulares e pela internet, até mesmo a implantação de chip subcutâneo para identificação,¹¹⁵ dentre outros instrumentos que facilitam a fiscalização e a realização de tarefas do dia a dia.

Outra forma de fiscalização tão polêmica quanto à fiscalização eletrônica por câmeras, é a fiscalização dos meios de comunicação, em especial a fiscalização do conteúdo

16.2012.5.11.0005, Relator: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 23/10/2013, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 25/10/2013).

¹¹⁴ Tribunal Regional do Trabalho. MORAES, Maria Isabel Cueva - **Indenização por dano moral. Instalação de câmera de vídeo em banheiro masculino. Violação de direitos fundamentais da pessoa do trabalhador.** [Em linha] [Consult. 21 ago. 2017]. Disponível em <https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/201969217/recurso-ordinario-ro-24669420115020035-sp-00024669420115020035-a28>

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. INSTALAÇÃO DE CÂMERA DE VÍDEO EM BANHEIRO MASCULINO. VIOLAÇÃO DE DIREITOS FUNDAMENTAIS DA PESSOA DO TRABALHADOR. Sabemos que a prática de ação que resulte prejuízo a outrem enseja o dever de indenizar por danos materiais ou morais, de conformidade com a gravidade dos fatos e a intensidade dos danos causados à pessoa ou ao seu patrimônio, o que encontra amparo constitucional (art. 5º, V e X, da Constituição Federal). Na espécie, restou comprovada a instalação e utilização de câmera de vídeo no banheiro masculino dos empregados, motivo pelo qual resulta devida a indenização por danos morais, por vilipêndio a valores supremos plasmados na *Lex Mater*, em especial, à dignidade da pessoa do trabalhador (art. 1º, III, da CRFB), verdadeiro valor-fonte que conforma e inspira todo o ordenamento constitucional, e ao direito fundamental à intimidade e à privacidade (art. 5º, X, da CRFB). Em síntese conclusiva, aflora inequívoco o ilícito patronal perpetrado pela reclamada, não se conformando aos postulados constitucionais e éticos que devem presidir a execução do contrato de trabalho (art. 422 do CC c/c o art. 8º da CLT), emergindo daí o dever de indenizar o patente dano ao patrimônio moral do trabalhador, que viu conspurcados seus direitos da personalidade e sua dignidade humana (arts. 5º, V e X, da CRFB, e 927 e 186 do CC/02). Recurso obreiro provido para condenar a reclamada ao pagamento de indenização por dano moral, no importe arbitrado de R\$ 20.000,00. (TRT-2 - RO: 00024669420115020035 SP 00024669420115020035 A28, Relator: MARIA ISABEL CUEVA MORAES, Data de Julgamento: 12/05/2015, 4ª TURMA, Data de Publicação: 22/05/2015).

¹¹⁵ BBC BRASIL - “**Brasil será nosso próximo mercado**”, diz CEO que implantou chips no corpo de funcionários nos EUA. [Em linha] [Consult. 17 set. 2017] Disponível em <http://www.bbc.com/portuguese/amp/internacional-41033209>

A reportagem relata que a empresa CEO vende seus serviços com a proposta de facilitar o dia a dia dos empregados na empresa, uma vez que o chip é implantado este substitui o uso de crachá, chaves, senhas, catracas e demais equipamentos eletrônicos. Essa tecnologia é bastante interessante; esses primeiros chips não possuem a tecnologia de GPS, mas a empresa já está desenvolvendo chips com GPS, o que certamente contribuirá com o monitoramento dos empregados para saber o setor em que o mesmo se encontra dentro da empresa, assim como possibilitará que o empregador monitore o horário de descanso do empregado, os locais frequentados e até mesmo os hábitos de consumo.

visualizado na internet nos computadores do empregador, e a fiscalização dos conteúdos tratados nos e-mails corporativos.

O controle da utilização do correio eletrônico e do uso da internet, também encontra respaldo no poder diretivo do empregador, ressalvado a garantia à privacidade e intimidade do empregado. Quanto ao controle no uso da internet e dos correios eletrônicos, a jurisprudência trabalhista já analisou diversas situações nas quais não restou configurada a incidência do dano moral, evidenciando os limites do poder diretivo na seara da comunicação virtual, conforme veremos a seguir.

Atualmente a internet e suas ferramentas são instrumentos essenciais ao funcionamento das empresas. O uso de e-mails, as chats para troca de mensagens entre empregados e entre estes e o empregador, são consideradas formas eficientes e de baixo custo para a empresa, diante da disponibilização desses canais de comunicação aos empregados, que são ferramentas de trabalho, a empresa se legitima a fiscalizar o conteúdo dessas informações sem que com isso se configure violação dos direitos à intimidade ou privacidade do empregado, e nem tampouco configura o crime de quebra de sigilo de correspondência, pois a legitimação do empregador está resguardado em seu poder diretivo, mais especificamente no poder fiscalizatório, que visa proteger a empresa, evitando-se assim o mau uso da internet.¹¹⁶

Importante ressaltar que a fiscalização somente poderá ser iniciada após a ciência dos empregados de que aquele ambiente virtual estará sendo monitorado, pois a jurisprudência entende que “o direito de propriedade, por si só, não é fundamento para o controle ilimitado pelo empregador”¹¹⁷, pois seria criado ambiente propício para o

¹¹⁶ Tribunal Regional do Trabalho. TAGLIALEGNA, Aldon do Vale Alves. **Monitorização do MSN. Quebra de sigilo de correspondência. Não ocorrência.** [Em linha] [Consult. 22 ago. 2017]. Disponível em <https://trt-18.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/18951543/1634200901118001-go-01634-2009-011-18-00-1>

MONITORIZAÇÃO DO MSN. QUEBRA DE SIGILO DE CORRESPONDÊNCIA. NÃO OCORRÊNCIA. Considerando que os equipamentos de informática são disponibilizados pelas empresas aos seus funcionários com a finalidade única de atender às suas atividades laborativas, sendo o MSN comumente utilizado na empresa como ferramenta de trabalho, é perfeitamente aceitável a monitorização das mensagens enviadas e recebidas pela empregadora, sem que reste configurada violação dos direitos à intimidade ou privacidade e sigilo de correspondência. Esse o controle apresenta-se como a forma mais eficaz, tanto de proteção e fiscalização às informações que tramitam no âmbito da empresa, inclusive sigilosas, quanto de evitar o mau uso do sistema internet, que pode, inclusive, atentar contra a moral e os bons costumes, causando à imagem da empresa prejuízos de larga monta. Nego provimento ao recurso. (TRT-18 1634200901118001 GO 01634-2009-011-18-00-1, Relator: ALDON DO VALE ALVES TAGLIALEGNA, Data de Publicação: DJ Eletrônico Ano IV, Nº 58 de 08.04.2010, pág.9/10.)

¹¹⁷ Tribunal Regional do Trabalho. TRIGUEIROS, Ricardo Artur Costa. **Skype. Interceptação Patronal de Comunicação. Monitoramento não informado aos Empregados. Prova Ilegal. Justa Causa Insuficiente.** [Em linha] [Consult. 22 ago. 2017]. Disponível em <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=%22o+direito+de+propriedade%2C+por+si+s%C3%B3%2C+n%C3%A3o+n%C3%A9+fundamento+para+o+controle+ilimitado+pelo+empregador%22&idtopico=T10000009>

cometimento de excessos, a ponto de serem instaladas câmeras ocultas ou escutas no ambiente de trabalho, transformando a empresa em um permanente “*reality show*”. As regras devem ser previamente estabelecidas e expostas aos empregados, preferencialmente no ato da contratação, ressaltando que não é porque o empregador detém o poder fiscalização que o mesmo irá ser objeto de espionagem ou curiosidade patronal, sendo assegurado ao trabalhador o respeito à sua privacidade e intimidade quanto a eventuais conversas que faça

SKYPE. INTERCEPTAÇÃO PATRONAL DE COMUNICAÇÃO. MONITORAMENTO NÃO INFORMADO AOS EMPREGADOS. PROVA ILEGAL. JUSTA CAUSA INSUBSISTENTE. A jurisprudência vem entendendo que os softwares ofertados pelo empregador para o serviço ou para facilitar a comunicação entre os empregados na execução dos trabalhos, configuram ferramentas de trabalho e, assim, sua fiscalização não incide nas hipóteses dos incisos X e XII do art. 5º da CF. Todavia, o monitoramento dessas ferramentas em prol dos interesses negociais só pode ser feito desde que os empregados sejam prévia e expressamente cientificados. Incontroversas, in casu, a autoria do diálogo via SKYPE pela reclamante, e a apropriação deliberada do conteúdo pela reclamada. A análise do caso compreende: a uma, a questão da legitimidade e legalidade do acesso patronal ao conteúdo do diálogo travado pela empregada com sua colega, em meio eletrônico; a duas, se reconhecido esse direito, em que medida o conteúdo da mensagem, em si, configura falta grave a teor do art. 482 da CLT. Incumbia à ré provar, por documento, que seus empregados foram prévia e expressamente cientificados dos limites de utilização no trabalho e que seu conteúdo seria fiscalizado pela empresa, e desse ônus não se desincumbiu. O direito de propriedade, por si só, não é fundamento para o controle ilimitado pelo empregador sob pena de chegar ao absurdo de aceitar câmeras ocultas ou escutas no ambiente de trabalho, transformando a empresa num permanente reality show. A solução está em contemplar os direitos do empregador e dos empregados, assegurando àqueles a limitação do uso do meio eletrônico através de regras explícitas, e exercer o monitoramento através de programas rastreadores que vedem acesso a sites indesejados que ponham em risco a empresa. Já aos empregados, a garantia de ciência plena das regras de uso dos sistemas, e do respeito à sua privacidade e intimidade, não se justificando que o conteúdo de toda comunicação por meio eletrônico esteja aberto à espionagem ou curiosidade patronal. É simplista a ideia de que por ser ferramenta de trabalho o computador e aplicativos diversos incluindo a internet estão franqueados ao controle de conteúdo pelo empregador. Óbvio que fiscalizar o uso de um martelo, ou de um EPI não é o mesmo que interceptar e ler o conteúdo de uma mensagem. E é da compreensão dessa brutal diferença que se deve partir, assegurando ao trabalhador o respeito à sua privacidade e intimidade quanto a eventuais desabafos ou conversas que faça na rede, sob pena de se instaurar um universo de espionagem, opressão e delação. Os trabalhadores relacionam-se com seus colegas, mantêm conversas e diálogos pessoais e íntimos, fazem desabafos, riem, queixam-se ou magoam-se com superiores ou clientes, porque isto é da natureza humana. Não é razoável esperar que desde que põem o pé na empresa devam converter-se em autômatos, reprimam seus sentimentos e se neguem a qualquer tipo de comunicação por todos os meios existentes, num mundo orwelliano de medo e vigilância permanente. Ao contrário, com os avanços tecnológicos, os trabalhadores vêm se libertando, em parte, dos ambientes opressivos que marcaram o desenvolvimento industrial, e novos métodos de gestão de pessoal vêm sendo implementados de modo a assegurar ambientes de trabalho saudáveis. Assim, improvido pela ré, que cientificou expressa e previamente seus empregados de que haveria monitoramento da utilização do Skype, não poderia ter adentrado ao seu conteúdo, incidindo em violação da privacidade, vedada pelo disposto no art. 5º, X e XII, da CF. E a prova assim colhida é inválida, não se prestando à finalidade almejada pela ré, Isto já ensejaria a convolação da rescisão em dispensa injusta. Não bastasse, o próprio conteúdo do e-mail afasta qualquer possibilidade de justa causa, já que a reclamante não fez mais que desabafos diante da situação que encontrou no estoque, valendo lembrar que a reclamada extinguiu o estabelecimento e estava em processo de instalação em outro local, sendo normal a instabilidade momentânea entre os empregados, até que as coisas se acomodassem. E a linguagem irreverente é própria da conversa livre entre trabalhadores, mormente não tendo a reclamante a menor ciência de que estava sendo espionada pelo empregador. Recurso provido para julgar insubsistente a justa causa. (TRT-2 - RO: 6914820135020 SP 00006914820135020011 A28, Relator: RICARDO ARTUR COSTA E TRIGUEIROS, Data de Julgamento: 12/11/2013, 4ª TURMA, Data de Publicação: 25/11/2013).

na rede, aos acessos ao seu e-mail particular¹¹⁸, sob pena de se instaurar um universo de espionagem e opressão, mas, uma vez que os limites restam evidenciados pelo empregador e este noticia expressamente aos seus empregados, é permitida a fiscalização e, uma vez que o empregado infrinja algumas das regras da empresa o mesmo pode vir a ser punido.¹¹⁹

¹¹⁸ Tribunal Regional do Trabalho. PETELINKAR, Lino Faria - **Danos morais. E-mail pessoal monitorado pelo empregador. Violação à intimidade e à vida privada.** [Em linha] [Consult. 21 ago. 2017]. Disponível em <https://trt-17.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/418763868/recurso-ordinario-ro-998008020115170013>

DANOS MORAIS. E-MAIL PESSOAL MONITORADO PELO EMPREGADOR. VIOLAÇÃO À INTIMIDADE E À VIDA PRIVADA. O ato patronal de monitoramento de mensagens enviadas e recebidas através de e-mail pessoal do empregado, sem a autorização deste, assegura-lhe o direito à indenização por danos morais por violação à intimidade e à vida privada. (TRT 17ª R., RO 0099800-80.2011.5.17.0013, Rel. Desembargador Lino Faria Petelinkar, DEJT 02/10/2013).

¹¹⁹ Tribunal Regional do Trabalho. TRIGUEIROS, Ricardo Artur Costa e - **Skype. Intercepção patronal de comunicação. Monitoramento não informado aos empregados. Prova ilegal. Justa causa insubsistente.** [Em linha] [Consult. 22 ago. 2017]. Disponível em <https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24885006/recurso-ordinario-em-rito-sumarissimo-ro-6914820135020-sp-00006914820135020011-a28-trt-2>

SKYPE. INTERCEPTAÇÃO PATRONAL DE COMUNICAÇÃO. MONITORAMENTO NÃO INFORMADO AOS EMPREGADOS. PROVA ILEGAL. JUSTA CAUSA INSUBSISTENTE. A jurisprudência vem entendendo que os softwares ofertados pelo empregador para o serviço ou para facilitar a comunicação entre os empregados na execução dos trabalhos, configuram ferramentas de trabalho e, assim, sua fiscalização não incide nas hipóteses dos incisos X e XII do art. 5º da CF. Todavia, o monitoramento dessas ferramentas em prol dos interesses negociais só pode ser feito desde que os empregados sejam prévia e expressamente cientificados. Incontroversas, in casu, a autoria do diálogo via SKYPE pela reclamante, e a apropriação deliberada do conteúdo pela reclamada. A análise do caso compreende: a uma, a questão da legitimidade e legalidade do acesso patronal ao conteúdo do diálogo travado pela empregada com sua colega, em meio eletrônico; a duas, se reconhecido esse direito, em que medida o conteúdo da mensagem, em si, configura falta grave a teor do art. 482 da CLT. Incumbia à ré provar, por documento, que seus empregados foram prévia e expressamente cientificados dos limites de utilização no trabalho e que seu conteúdo seria fiscalizado pela empresa, e desse ônus não se desincumbiu. O direito de propriedade, por si só, não é fundamento para o controle ilimitado pelo empregador sob pena de chegar ao absurdo de aceitar câmeras ocultas ou escutas no ambiente de trabalho, transformando a empresa num permanente reality show. A solução está em contemplar os direitos do empregador e dos empregados, assegurando àqueles a limitação do uso do meio eletrônico através de regras explícitas, e exercer o monitoramento através de programas rastreadores que vedem acesso a sites indesejados que ponham em risco a empresa. Já aos empregados, a garantia de ciência plena das regras de uso dos sistemas, e do respeito à sua privacidade e intimidade, não se justificando que o conteúdo de toda comunicação por meio eletrônico esteja aberto à espionagem ou curiosidade patronal. É simplista a ideia de que por ser ferramenta de trabalho o computador e aplicativos diversos incluindo a internet estão franqueados ao controle de conteúdo pelo empregador. Óbvio que fiscalizar o uso de um martelo, ou de um EPI não é o mesmo que interceptar e ler o conteúdo de uma mensagem. E é da compreensão dessa brutal diferença que se deve partir, assegurando ao trabalhador o respeito à sua privacidade e intimidade quanto a eventuais desabafos ou conversas que faça na rede, sob pena de se instaurar um universo de espionagem, opressão e delação. Os trabalhadores relacionam-se com seus colegas, mantêm conversas e diálogos pessoais e íntimos, fazem desabafos, riem, queixam-se ou magoam-se com superiores ou clientes, porque isto é da natureza humana. Não é razoável esperar que desde que põem o pé na empresa devam converter-se em autômatos, reprimam seus sentimentos e se neguem a qualquer tipo de comunicação por todos os meios existentes, num mundo orwelliano de medo e vigilância permanente. Ao contrário, com os avanços tecnológicos, os trabalhadores vêm se libertando, em parte, dos ambientes opressivos que marcaram o desenvolvimento industrial, e novos métodos de gestão de pessoal vêm sendo implementados de modo a assegurar ambientes de trabalho saudáveis. Assim, improvado pela ré, que cientificou expressa e previamente seus empregados de que haveria monitoramento da utilização do Skype, não poderia ter adentrado ao seu conteúdo, incidindo em violação da privacidade, vedada pelo disposto no art. 5º, X e XII, da CF. E a prova assim colhida é inválida, não se prestando à finalidade almejada pela ré. Isto já ensejaria a convalidação da rescisão em dispensa injusta. Não bastasse, o próprio conteúdo do e-mail afasta qualquer possibilidade de justa causa, já que a reclamante não fez mais que desabafos diante da situação que encontrou no estoque, valendo lembrar que a reclamada extinguiu o estabelecimento e estava em processo de instalação em outro local, sendo normal a

Quanto à fiscalização é comum a restrição ao acesso a determinadas páginas ou conteúdo na internet, uma vez que o empregado acesse esses conteúdos previamente proibidos pelo empregador ou até mesmo aqueles que sejam amorais ou ilegais, o mesmo será punido pelo empregador, podendo ser inclusive demitido por justa causa, pois quebrou uma regra previamente imposta pelo empregador.¹²⁰

Os Tribunais Regionais do Trabalho da 2ª e da 9ª Região esclareceram que revista íntima compreende apalpação no corpo do empregado, a retirada de alguma peças de roupa de sua vestimenta, e até mesmo a revista nos pertences pessoais (bolsas, sacolas, carteiras), essas condutas usurpam a legitimidade à conduta patronal, sendo incompatível com a dignidade da pessoa humana do empregado.¹²¹

instabilidade momentânea entre os empregados, até que as coisas se acomodassem. E a linguagem irreverente é própria da conversa livre entre trabalhadores, mormente não tendo a reclamante a menor ciência de que estava sendo espionada pelo empregador. Recurso provido para julgar insubsistente a justa causa. (TRT-2 - RO: 6914820135020 SP 00006914820135020011 A28, Relator: RICARDO ARTUR COSTA E TRIGUEIROS, Data de Julgamento: 12/11/2013, 4ª TURMA, Data de Publicação: 25/11/2013).

Tribunal Regional do Trabalho. PALHANO, Dulcina de Holanda – **Justa causa mensagem eletrônica, Conteúdo inapropriado.** [Em linha] [Consult. 17 set. 2017]. Disponível em <https://trt-7.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/20416481/recurso-ordinario-ro-8974120105070007-ce-0000897-4120105070007-trt-7/voto-20416482>

JUSTA CAUSA MENSAGEM ELETRÔNICA - CONTEÚDO INAPROPRIADO. O envio de mensagem eletrônica, por meio de e-mail corporativo, com conteúdo inapropriado que compromete a imagem da empresa, justifica a aplicação de imediato da penalidade máxima, ante a gravidade do ato faltoso. (TRT-7 - RO: 8974120105070007 CE 0000897-4120105070007, Relator: DULCINA DE HOLANDA PALHANO, Data de Julgamento: 01/08/2011, Primeira Turma, Data de Publicação: 18/08/2011 DEJT).

¹²⁰ Tribunal Regional do Trabalho. MARTINS JUNIOR, José da Fonseca - **Justa causa confirmada. Uso indevido da internet da empresa.** [Em linha] [Consult. 21 ago. 2017]. Disponível em <https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/150628157/recurso-ordinario-ro-11926520115010054-rj>

JUSTA CAUSA CONFIRMADA. USO INDEVIDO DA INTERNET DA EMPRESA. Considerando que restou comprovado e até confessado que com a senha do autor se fazia uso de sites pornográficos durante a jornada de trabalho, restou no mínimo invertido o ônus da prova quanto a quem efetivamente utilizava a senha do autor. Isso porque se o acesso a sites estranho ao do serviço era praticado com a senha do autor, a presunção é a de que era o próprio que acessava tais sites. Todavia, pela quantidade de seu uso, resta claro que era o próprio que fazia uso de tais sites pornográficos. (TRT-1 - RO: 00011926520115010054 RJ, Relator: Jose da Fonseca Martins Junior, Data de Julgamento: 28/10/2014, Nona Turma, Data de Publicação: 06/11/2014).

¹²¹ Tribunal Regional do Trabalho. TRIGUEIROS, Ricardo Artur Costa e - **Revista íntima. Atentado à dignidade do empregado. Indenização por dano moral.** [Em linha] [Consult. 23 ago. 2017]. Disponível em <https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/8518380/recurso-ordinario-record-1848200831802003-sp-01848-2008-318-02-00-3>

REVISTA ÍNTIMA. ATENTADO À DIGNIDADE DO EMPREGADO. INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. O direito da empresa em defender seus bens não autoriza a prática diária de revista íntima, que não pode ser convalidada, eis que agride a dignidade humana, fundamento da República (CF, 1º, III). O direito do empregador, de proteger seu patrimônio e o de terceiros termina onde começa o direito à intimidade e dignidade do empregado. A sujeição do empregado a revistas diárias, levantando a camisa e sendo apalpado nos braços e pernas retira legitimidade à conduta patronal, vez que incompatível com a dignidade da pessoa, com a valorização do trabalho humano e a função social da propriedade, asseguradas pela Constituição Federal (art. 1º, III e IV, art. 5º, XIII, art. 170, caput e III) e ainda, porque a Carta Magna veda todo e qualquer tratamento desumano e degradante (art. 5º, inciso III), e garante a todos a inviolabilidade da intimidade e da honra (art. 5º, inciso X). Tratando-se de direitos indisponíveis, não se admite sua renúncia e tampouco, a invasão da esfera reservada da personalidade humana que extrapola os limites do poder de direção, disciplina e fiscalização dos serviços prestados, ainda mais quando a moderna tecnologia permite a adoção de sistemas de vigilância sem imprimir qualquer constrangimento aos empregados ou a terceiros, como a adoção de câmeras de

Continuando com as práticas do poder diretivo de cunho fiscalizatório, citamos a prática de revista íntima sendo esta combatida pela justiça laboral, conforme vedação legal contida no artigo 373, A, VI da CLT inserida pela Lei nº9.799, de 26 de maio de 1999.¹²²

Por outro lado, temos que o poder diretivo é legal e legítimo, este autoriza que o empregador faça revista não íntima em seus empregados, desde que não ultrapasse os limites da moral e dos bons costumes, como ocorre com a revista em bolsas, mochilas e sacolas dos empregados, de modo impessoal, não gera ofensa à honra ou à dignidade do empregado.¹²³

vigilância, sensores, alarmes, dentre outros. A revista íntima não pode ser vista como regra ou condição contratual, pois nem mesmo a autoridade policial está autorizada a proceder dessa forma sem mandado ou em casos de flagrante delito ou suspeita deste. A revista inverte a ordem jurídica vigente no sentido de que ninguém é culpado senão mediante prova em contrário. Estabelecer presunção de culpa contra os empregados é consagrar odiosa discriminação contra os trabalhadores dessa sofrida categoria, como se fosse regra a prática do crime de furto por estes. Decisão que se reforma para deferir indenização por dano moral (art. 5º, V e X, CF). (TRT-2 - RECORD: 1848200831802003 SP 01848-2008-318-02-00-3, Relator: RICARDO ARTUR COSTA E TRIGUEIROS, Data de Julgamento: 10/11/2009, 4ª TURMA, Data de Publicação: 27/11/2009).

MENDES, Ubirajara Carlos - **Revista pessoal. Abuso do poder fiscalizatório. Lesão aos direitos da personalidade.** [Em linha] [Consult. 23 ago. 2017]. Disponível em <https://trt-9.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/18975718/13642200613900-pr-13642-2006-13-9-0-0-trt-9>

Tribunal Regional do Trabalho. MENDES, Ubirajara Carlos - **Revista pessoal. Abuso do poder fiscalizatório. Lesão aos direitos da personalidade.** [Em linha] [Consult. 23 ago. 2017]. Disponível em <https://trt-9.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/18975718/13642200613900-pr-13642-2006-13-9-0-0-trt-9>

REVISTA PESSOAL. ABUSO DO PODER FISCALIZATÓRIO. LESÃO AOS DIREITOS DA PERSONALIDADE. A revista aos empregados é um procedimento legal e legítimo, situado no âmbito do poder diretivo do empregador, desde que não ultrapassados os limites da moralidade e dos bons costumes. Quando presentes, todavia, abusos e excessos, a revista pessoal dirigida contra os pertences do empregado (extensão da intimidade da pessoa humana) causa gravame à sua integridade moral, configurando lesão aos direitos da personalidade. Em face da colisão entre os princípios constitucionais da intimidade e da dignidade do empregado e da tutela patrimonial do empregador, verifica-se presente, no caso, abuso do poder fiscalizatório. Com efeito, a instalação de câmeras de vigilância interna revela satisfatório exercício do direito à proteção do patrimônio e torna prescindível, por excesso ao razoável, a prática de revista pessoal diária, em procedimento agravado pelo caráter público em que realizada, na presença de funcionários, fornecedores e promotores. Recurso ordinário do Reclamante a que se dá provimento. (TRT-9 13642200613900 PR 13642-2006-13-9-0-0, Relator: UBIRAJARA CARLOS MENDES, 1A. TURMA, Data de Publicação: 17/07/2007)

¹²² Tribunal Regional do Trabalho. MENDES, Ubirajara Carlos - **Revista pessoal. Abuso do poder fiscalizatório. Lesão aos direitos da personalidade.** [Em linha] [Consult. 23 ago. 2017]. Disponível em <https://trt-9.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/18971577/44082006664903-pr-4408-2006-664-9-0-3-trt-9>

REVISTA PESSOAL. ABUSO DO PODER FISCALIZATÓRIO. LESÃO AOS DIREITOS DA PERSONALIDADE. A revista aos empregados é um procedimento legal e legítimo, situado no âmbito do poder diretivo do empregador, desde que não ultrapassados os limites da moralidade e dos bons costumes. Quando presentes, todavia, abusos e excessos, a revista pessoal causa gravame à sua integridade moral, configurando lesão aos direitos da personalidade. Em face da colisão entre os princípios constitucionais da intimidade e da dignidade do empregado e da tutela patrimonial do empregador, verifica-se presente, no caso, abuso do poder fiscalizatório. Com efeito, a instalação de câmeras de vigilância interna revela satisfatório exercício do direito à proteção do patrimônio e torna prescindível, por excesso ao razoável, a prática de revista pessoal semanal. Recurso ordinário do Reclamante a que se dá provimento. (TRT-9 44082006664903 PR 4408-2006-664-9-0-3, Relator: UBIRAJARA CARLOS MENDES, 1A. TURMA, Data de Publicação: 23/11/2007).

¹²³ Tribunal Superior do Trabalho. PEREIRA, João Batista Brito - **Dano moral. Revista de bolsas e sacolas.** [Em linha] [Consult. 29 ago. 2017]. Disponível em <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/465684222/recurso-de-revista-rr-1155000920135130023>

DANO MORAL. REVISTA DE BOLSAS E SACOLAS. A revista praticada pelo empregador e consistente na verificação do conteúdo de bolsas, mochilas e sacolas dos empregados, quando efetuada sem contato físico ou de forma que não exponha a intimidade do empregado, não caracteriza, por si só, ofensa à honra ou à intimidade da pessoa, capaz de gerar dano moral passível de reparação. INTERVALO INTRAJORNADA. SUPRESSÃO. NEGOCIAÇÃO COLETIVA. REFLEXOS. NATUREZA JURÍDICA. A decisão proferida

Alice Monteiro de Barros destaca que a revista íntima deve ser utilizada de forma genérica, impessoal, evitando suspeitas, devendo optar pela escolha de critério objetivo seja por meio de sorteio, números, todos os integrantes de um turno ou um setor, desde que seja previamente ajustado com o empregado ou com a entidade sindical, respeitando ao máximo os direitos da personalidade.¹²⁴

Diante de tantas práticas abusivas já citadas, mencionamos a decisão da Ação Civil Pública nº00762.2010.004.16.00.4,¹²⁵ proposta pelo Ministério Público do Trabalho e que tramitou na 4ª Vara do Trabalho de São Luís/MA, na qual foi condenada a Associação das Pioneiras Sociais - Rede SARAH de Hospitais do Aparelho Locomotor, instituição de referência em reabilitação no Brasil, ao pagamento de R\$ 300.000,00 (trezentos mil reais) a título de danos morais a ser revertido em prol de projetos sociais.

Chama-nos a atenção a constatação de práticas cruéis cometidas pelas “lideranças”, que submetiam seus subordinados a tratamento humilhante e desrespeitoso, discriminavam empregados; não aceitavam os atestados médicos para justificar as faltas; demitiam empregados doentes, dentre outras condutas que feriam a dignidade dos empregados.

Antes do ajuizamento da Ação Civil Pública, o MPT realizou investigação prévia na qual foram colhidos depoimentos de 15 ex-empregados, nos quais foram relatados que as lideranças tratavam seus subordinados com apelidos pejorativos; houve relatos de expulsão de empregados do ambiente de trabalho com escolta da segurança da empresa; de tratamento hostil através de gritos acompanhados de adjetivos degradantes; de imposição de que funcionários que não tivessem nível superior se abstivessem de falar e de frequentar o mesmo ambiente (refeitório, sala de descanso) que estes, o que era uma maneira de diminuí-los;

pelo Tribunal Regional está em consonância com a Súmula 437 do TST. Recurso de Revista de que se conhece em parte e a que se dá provimento. (TST - RR: 1155000920135130023, Relator: João Batista Brito Pereira, Data de Julgamento: 31/05/2017, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 02/06/2017).

Tribunal Regional do Trabalho. OLIVEIRA, Dalva Amélia de – **Incidente de uniformização de jurisprudência dano moral. Revista visual em bolsas e sacolas. Não configuração.** [Em linha] [Consult. 29 ago. 2017]. Disponível em <https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/417184044/incidente-de-uniformizacao-de-jurisprudencia-iuj-18014020165010000>

INCIDENTE DE UNIFORMIZAÇÃO DE JURISPRUDÊNCIA DANO MORAL. REVISTA VISUAL EM BOLSAS E SACOLAS. NÃO CONFIGURAÇÃO. A revista do conteúdo de bolsas, mochilas e sacolas dos empregados, de modo impessoal, não caracteriza, por si só, ofensa à honra ou à intimidade do empregado, capaz de gerar dano moral passível de indenização.(TRT-1 - IUJ: 00018014020165010000, Relator: Dalva Amélia de Oliveira, Data de Julgamento: 27/10/2016, Secretaria do Pleno, do Órgão Especial e da SEDIC, Data de Publicação: 24/11/2016).

¹²⁴ BARROS, Alice Monteiro - **Op. cit.**, p.560.

¹²⁵ Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região. [Em Linha] [Consult. 29 ago. 2017] Disponível em <https://www.trt16.jus.br/site/conteudo/jurisprudencia/inteiroTeor.php>

exigência do cumprimento de tarefas inexecutáveis; limitação nas saídas para o banheiro ou beber água, dentre outras condutas abusivas.

Chama-nos a atenção de que a Rede SARA H é a maior rede de hospitais no Brasil de reabilitação do aparelho locomotor. É um hospital de referência; o seletivo para compor o quadro funcional é rigorosíssimo, e os salários são bastante atrativos; mas tinha em seu meio lideranças que mais pareciam bombas humanas, pois ocasionaram danos inimagináveis, conforme foi registrado, inúmeros empregados passaram a necessitar de tratamento psiquiátrico ou psicológico. Só na Ação Civil Pública analisada, as condutas assediadoras foram responsáveis por aproximadamente 15 pedidos de demissão pelos empregados, só no Maranhão no período compreendido pela ação; isso chamou a atenção do Ministério Público do Trabalho, haja vista que em tempos de mercado de trabalho em crise e um grupo de trabalhadores pedindo demissão de um emprego considerado excelente, não seria um bom indicativo, o que o fez aprofundar sua investigação para assim constatar a incidência de assédio moral coletivo naquela empresa, resultado na sua condenação ao pagamento de uma indenização por danos morais coletivos.

De certo que a confirmação da condenação da Rede Sarah pela 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região, por unanimidade, ao pagamento de indenização por danos morais foi bastante repercutida, gerando perplexidade àqueles que jamais imaginaram os horrores passados por alguns empregados naquele ambiente tão respeitado socialmente.

Outra prática não menos comum que as já citadas é a solicitação de antecedentes criminais dos pretensos empregados; os Tribunais do Trabalho entendem que essa conduta por si só não é discriminatória, estando inserida no poder diretivo do empregado, já que este se responsabiliza pelos atos de seus empregados.¹²⁶

¹²⁶ Tribunal Superior do Trabalho. DELGADO, Maurício Godinho - **Recurso de Revista. Dano moral. Exigência de antecedentes criminais em entrevista de admissão ao emprego. Limites do poder diretivo empresarial. Contraponto de princípios constitucionais: princípio do amplo acesso às informações, especialmente oficiais, em contrapartida ao princípio da proteção à privacidade e ao princípio da não discriminação. Ponderação.** [Em linha] [Consult. 02 ago. 2017]. Disponível em <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/143456803/recurso-de-revista-rr-2294006720135130023> RECURSO DE REVISTA. DANO MORAL. EXIGÊNCIA DE ANTECEDENTES CRIMINAIS EM ENTREVISTA DE ADMISSÃO AO EMPREGO. LIMITES DO PODER DIRETIVO EMPRESARIAL. CONTRAPONTO DE PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS: PRINCÍPIO DO AMPLO ACESSO ÀS INFORMAÇÕES, ESPECIALMENTE OFICIAIS, EM CONTRAPARTIDA AO PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO À PRIVACIDADE E AO PRINCÍPIO DA NÃO DISCRIMINAÇÃO. PONDERAÇÃO. A Constituição da República consagra o princípio do amplo acesso a informações (art. 5º, XIV: - é assegurado a todos o acesso à informação...-, CF), especialmente em se tratando de informações oficiais, prolatadas pelo Poder Público (art. 5º, XXXIII, e art. 5º, XXXIV, b, CF). Em contraponto, também consagra a Constituição o princípio da proteção à privacidade (art. 5º, X, da CF) e o princípio da não discriminação (art. 3º, I e IV; art. 5º, caput; art. 7º, XXX, CF). Nessa contraposição de princípios constitucionais, a jurisprudência tem conferido

Em análise à decisão do TST no Recurso de Revista nº 229400.67.2013.51.3.0023, os julgadores, ao permitirem que seja exigida a ficha de antecedentes do empregado, ressaltaram que existe um contraponto ao princípio do amplo acesso às informações (artigo 5º, XIV da CF) especialmente aquelas prestadas pelo poder público (artigo 5º, XXXIII e XXXIV, b, da CF), em face do princípio da privacidade (artigo 5º, X, da CF), da proteção e da não discriminação (artigo 3º, I e IV; artigo 5º, caput e artigo 7º, XXX, todos da CF). Nesse contexto, a jurisprudência permite que em casos especiais, para o regular e seguro exercício de certas atividades profissionais, efetiva-se o princípio ao

efetividade ao princípio do amplo acesso a informações públicas oficiais nos casos em que sejam essenciais, imprescindíveis semelhantes informações para o regular e seguro exercício da atividade profissional, tal como ocorre com o trabalho de vigilância armada - regulado pela Lei nº 7.102 de 1982, art. 16, VI - e o trabalho doméstico, regulado pela Lei nº 5.859/72 (art. 2º, II). Em tais casos delimitados, explicitamente permitidos pela lei, a ponderação de valores e princípios acentua o amplo acesso a informações (mormente por não se tratar de informações íntimas, porém públicas e oficiais), ao invés de seu contraponto principiológico também constitucional. Contudo, não se mostrando imprescindíveis e essenciais semelhantes informações, prevalecem os princípios constitucionais da proteção à privacidade e da não discriminação. Nesse contexto, a jurisprudência do TST tem se encaminhado no sentido de considerar preponderantes os princípios do respeito à privacidade e do combate à discriminação, ensejando a conduta empresarial, por consequência, a lesão moral passível de indenização (art. 5º, V e X, da CF). Recurso de revista conhecido e provido. (TST - RR: 2294006720135130023, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 24/09/2014, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 03/10/2014).

Tribunal Regional do Trabalho. GUNTHER, Luiz Eduardo - **Consulta ao serviço de proteção ao crédito e antecedentes criminais. Dano moral. Atividade que importa em adentrar na casa dos clientes para montar móveis, além de lidar com numerários e mercadorias. Contratação não impedida. Inaplicabilidade da lei 9.029/95. Dano moral não configurado.** [Em linha] [Consult. 23 ago. 2017]. Disponível em <https://trt-9.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/20811364/28602010658905-pr-2860-2010-658-9-0-5-trt-9>

CONSULTA AO SERVIÇO DE PROTEÇÃO AO CRÉDITO E ANTECEDENTES CRIMINAIS. DANO MORAL. ATIVIDADE QUE IMPORTA EM ADENTRAR NA CASA DOS CLIENTES PARA MONTAR MÓVEIS, ALÉM DE LIDAR COM NUMERÁRIOS E MERCADORIAS. CONTRATAÇÃO NÃO IMPEDIDA. INAPLICABILIDADE DA LEI 9.029/95. DANO MORAL NÃO CONFIGURADO. O acesso a certidão de antecedentes criminais é assegurado a todos e a investigação social do candidato é feita inclusive para investidura em cargos públicos, não implicando violação à dignidade, intimidade ou à vida privada das pessoas. No caso dos autos, as atividades desempenhadas pelo autor, as quais importam em adentrar na casa dos clientes para a montagem de móveis, além de lidar com numerários e mercadorias de valores, justificam as exigências impostas pela empresa. Ademais, tais fatos não impediram a contratação do reclamante, não se vislumbrando que prejuízo teria suportado o empregado por ter sido solicitado a apresentar as certidões requisitadas no momento da contratação, bem como tais exigências não contemplam discriminação relacionada a sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar ou idade, não sendo possível a aplicação da Lei 9.029/95. (TRT-9 28602010658905 PR 2860-2010-658-9-0-5, Relator: LUIZ EDUARDO GUNTHER, 1A. TURMA, Data de Publicação: 22/11/2011).

Tribunal Regional do Trabalho. EMERENCIANO, Maria do Socorro Silva - **Recurso Ordinário patronal. Danos morais. Não contratação discriminatória. Indenização devida.** [Em linha] [Consult. 23 ago. 2017]. Disponível em <https://trt-6.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/490780159/recurso-ordinario-ro-12720220155060102>

RECURSO ORDINÁRIO PATRONAL. DANOS MORAIS. NÃO CONTRATAÇÃO DISCRIMINATÓRIA. INDENIZAÇÃO DEVIDA. Comprovada nos autos a conduta discriminatória da empresa, que deixou de contratar o reclamante, aprovado em processo seletivo, apenas em virtude de seus antecedentes criminais, impõe-se reconhecer a existência de dano moral indenizável. Recurso ordinário patronal improvido, no particular. (Processo: RO - 0001272-02.2015.5.06.0102, Redator: Maria do Socorro Silva Emerenciano, Data de julgamento: 15/08/2017, Primeira Turma, Data da assinatura: 21/08/2017) (TRT-6 - RO: 00012720220155060102, Data de Julgamento: 15/08/2017, Primeira Turma).

amplo acesso à informação, destacando que não se tratam de informações íntimas, e sim públicas e oficiais.

Vejamos a decisão proferida em recente julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região – Maranhão, na qual o Ministério Público do Trabalho propôs Ação Civil Pública em face do Mateus Supermercados S.A, visando que o judiciário condenasse a empresa na obrigação de não fazer, para que esta se abstinhasse de solicitar aos candidatos a emprego a certidão de antecedentes criminais, ou para que não fosse realizada a pesquisa a respeito desse dado, requerendo a aplicação de multa por cada ato praticado, assim como para que fosse reconhecido o dano moral coletivo.

Inicialmente, o juiz de 1º grau, ao julgar o processo nº 0017302-16.2013.5.16.0002, que tramitou na sede da 2ª Vara do Trabalho de São Luís/MA, decidiu pela total improcedência da ação, pois não vislumbrou qualquer afronta à dignidade do empregado a conduta do empregador em requerer a certidão de antecedentes dos seus empregados ou pretensos empregados.

Inconformado com essa decisão, o Ministério Público recorreu para o Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região, na tentativa de ter reformada a decisão que foi contrária aos seus interesses. Ao analisar o processo, a 2ª Turma do Tribunal, entendeu que o tema é delicado, que envolve confronto de direitos constitucionais, de um lado o direito à privacidade, intimidade e a presunção de inocência; e de outro o exercício do poder diretivo da empresa e a defesa de seu patrimônio. Em seguida expôs que o simples fato de ser solicitada a entrega das certidões de antecedentes criminais dos candidatos para a vaga de emprego, não importaria, por si só, a violação à dignidade, a intimidade ou à vida privada do pretendo trabalhador, ressaltando que as atividades a serem desenvolvidas pelos futuros empregados exigiam alto grau de fidúcia, inexistindo qualquer indício de discriminação aos candidatos, pois a exigência foi para todos e não direcionado, o que seria a configuração de ato discriminatório.

Destacou ainda, que as certidões de antecedentes criminais são públicas, sendo inclusive exigidas para a ocupação de cargos públicos, e por isso a exigência de tal documento não é ilegal. Quanto ao pedido de dano moral coletivo, o mesmo foi indeferido, haja vista não restarem presentes a conduta ilícita, o resultado e o nexo causal da lesividade, previstos no artigos 186 e 926 do Código Civil. Ao final do julgamento, a 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região decidiu por unanimidade, negar o recurso e, no mérito, negar provimento e manter a decisão do 1º grau.

Portanto, o que podemos depreender é que as cobranças contratualmente legítimas e em conformidade com a legalidade e dentro um padrão razoável são aceitas como forma de administração e de construção de resultados pelo empregador.

Marie-France Hirigoyen destaca que os limites que separam a razoabilidade do comportamento do assediador não possuem arestas muito evidenciadas, lembrando que “[...]a diferença entre a pressão legítima de um superior hierárquico para fazer seus empregados trabalharem e um comportamento abusivo não aparece sempre de maneira evidente. A resposta que se pode dar é que os executivos devem aprender a transmitir suas mensagens de um modo respeitoso e levando em conta a personalidade do empregado”.¹²⁷

Diante da numerosa jurisprudência colecionada dos Tribunais do Trabalho no Brasil é possível afirmar que já confrontaram situações nas quais reconhecem ser legítima a exigência de produtividade direcionada aos empregados, a fiscalização do ambiente de trabalho através das câmeras de vídeo monitoramento, a fiscalização no uso da internet, a fiscalização do conteúdo tratado nos e-mails corporativos, a revista pessoal, dentre outras condutas de fiscalização que não ferem a dignidade do empregado.

De certo que se o empregador utilizar corretamente as ferramentas disponíveis, seja para fiscalizar o trabalho, seja para punir um empregado ou impulsionar a capacidade de trabalho de seus empregados, desde que realizada dentro dos limites do poder disciplinar, resguardando os direitos fundamentais do empregado, não será configurado assédio moral, por não exceder os limites do poder diretivo conforme analisado no presente estudo.

5. ASSÉDIO MORAL: NOMENCLATURA E CONCEITO

Sob a ótica internacional, o fenômeno do assédio moral no ambiente de trabalho possui diversas definições terminológicas, inexistindo uma conceituação precisa e uniforme que o identifique, ensejando multiplicidade de nomenclaturas e de elementos tipificadores da conduta assediante.

Existem várias denominações para o fenômeno assédio moral. Sem dúvida, a multidisciplinaridade encontrada no referido fenômeno, faz com que a sua nomenclatura e a sua conceituação advenha de vários ramos da ciência, possuindo limites e características diversas, mas que quanto ao núcleo de estudo do fenômeno encontramos elementos assemelhados.

¹²⁷ HIRIGOYEN, Marie-France – **Op. cit.** p. 36.

O comportamento do assédio moral foi detectado inicialmente pela biologia, em meados de 1960, a partir da observação do comportamento de determinado grupo de animais quando estes sentiam que seu território estava sendo ameaçado, e para expulsar o invasor o grupo agia de maneira intimidadora e agressiva; com isso, o biólogo Konrad Lorenz, que estudava o fenômeno, denominou essa atitude como *mobbing*. A terminologia *mobbing*, foi escolhida a partir do verbo *to mob* originado da língua inglesa, que traduzido significa maltratar, perseguir, atacar.¹²⁸

Posteriormente, em 1972 o médico sueco Peter-Paul Heinemann passou a equiparar o comportamento que inicialmente foi detectado apenas em grupo de animais, ao comportamento de crianças no ambiente escolar, publicando seu primeiro livro sobre o assunto na qual equiparou o *mobbing*¹²⁹ com os comportamentos agressivos e de repulsa de determinada criança com outra(s).¹³⁰

Levando a problemática de maneira mais abrangente, em 1984 o pesquisador em Psicologia do Trabalho, Heinz Leymann, passou a estudar e descrever as consequências do *mobbing* no âmbito do trabalho, e com esse estudo foi reconhecida a possibilidade da ocorrência do assédio no âmbito laboral, e iniciou-se o amplo debate sobre as formas de combater esse fenômeno degradante.¹³¹

Heinz Leymann, ao identificar a conduta do assédio moral, designou inicialmente esse padrão de comportamento como sendo “psico-terror”, expressão que foi posteriormente adotada pela Suécia, país no qual o psiquiatra se estabeleceu e desenvolveu seus estudos sobre o tema. E em setembro de 1993 foi editada a primeira legislação Sueca com conceito e punições contra o assédio moral laboral, intitulada Ordenação do Conselho Nacional Sueco de Saúde e Segurança Ocupacionais¹³².

Heinz Leymann, pioneiro nas pesquisas do assédio moral, conceituou-o da seguinte maneira:

“O terror psicológico ou *mobbing* no trabalho envolve hostilidade e comunicação não ética que seja dirigida de maneira sistemática a um ou mais indivíduos, principalmente a um indivíduo que, em razão do terror psicológico, é colocado em uma posição de desamparo e assim mantido, caracteriza

¹²⁸ **Ibidem.** p. 77.

¹²⁹ **Ibidem.** A autora ressalta que a palavra *mobbing* vem do verbo *to mob*, originado da língua inglesa, que traduzido significa maltratar, perseguir, atacar.

¹³⁰ **Ibidem – Op. cit.** p.76/77.

¹³¹ GUEDES, Márcia Novaes - **Terror psicológico no trabalho**, São Paulo: LTr, 2003, p.34.

¹³² PEREIRA, Rita Garcia – **Mobbing ou assédio moral no trabalho. Contributo para a sua conceptualização**. Coimbra: Coimbra Editora, 2009, p.66.

atos de mobbing. Essas ações ocorrem de forma muito frequente (pelo menos uma vez por semana) e em um longo período de tempo (pelo menos seis meses). Por ser o comportamento hostil sistemático e de longa duração, esse mal resulta na miséria mental, psicológica e social considerável.”¹³³

Após esse primeiro estudo que gerou o início da definição do que seria o comportamento que enseja o assédio moral, outros estudiosos se debruçaram sobre a problemática surgida. Por sua vez, Marie-France Hirigoyen, que é psiquiatra, psicanalista e vitimóloga definiu o assédio moral como sendo “qualquer conduta abusiva (gestos, palavras, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.”¹³⁴

Conforme podemos observar, ambos autores supra citados destacam a perversidade das condutas identificadas como assédio, mas Marie-France Hirigoyen, diferentemente de Heinz Leymann, não se atentou a determinar espaço temporal para a ocorrência dos episódios danosos, não que isso não tenham importância, mas revela a necessidade de mais flexibilidade na análise do caso concreto

Nos anos 90, os estudiosos dos Estados Unidos da América apostaram na nomenclatura *harassment*, que significa molestar, aborrecer insistentemente algum dos relacionados na relação de trabalho¹³⁵, esse termo é usado para indicar ataques repetitivos e voluntários de uma pessoa em face de outra, visando atormentá-la, miná-la, provocando efeitos nocivos à saúde da vítima.¹³⁶

Na Inglaterra o assédio moral vertical descendente é identificado como *bullying* ou conhecido como “*bossing*”, que advém do verbo em inglês “*to boss*”, que significa chefe, exatamente para identificar que a conduta advém da chefia.¹³⁷ O termo *bossing* abrange não só o chefe como também qualquer outro superior hierárquico; essa denominação não se fortificou, pois é muito restrita, já que é possível identificar condutas assediadoras oriundas não só de superiores hierárquicos direcionada aos seus subordinados, também é possível a

¹³³ LEYMAN, Heinz – A presentation of Professor Leymann, PhD, MD sci. The Mobbing Encyclopaedia: Bullying; Whistleblowing, 2000. Disponível em <http://leymann.se/English/frame.html>. Acesso em 1 nov. 2006 *apud* ÁVILA, Rosimari Pedrotti de – **As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho**. 2.ed., São Paulo: LTr, 2015, p. 57.

¹³⁴ HIRIGOYEN, Marie-France, **Op. cit.**, p. 17.

¹³⁵ PEREIRA, Rita Garcia – **Op. cit.** p.66.

¹³⁶ HIRIGOYEN – Marie-France, **Op. cit.** p.81.

¹³⁷ MARTINS, Sérgio Pinto – **Op. cit.** p.28.

ocorrência do assédio entre colegas de trabalho de mesma hierarquia, que é tipificado de assédio horizontal, assim como é possível que o assédio seja oriundo do empregado direcionado ao superior hierárquico, que é denominado assédio vertical descendente, conforme será explanado adiante no presente trabalho.

O termo *bossing* foi introduzido pela psicologia ao serem analisadas as ações executadas pela direção da empresa em desfavor dos empregados considerados incômodos. É uma estratégia da empresa para diminuir o número de pessoal ou, buscando conter custos, substituir o quadro por pessoas mais jovens e, conseqüentemente, pagar salários mais baixos. A empresa organiza a sua estratégia de modo a levar o empregado a demitir-se, quando na realidade o empregador pratica a rescisão indireta pois o animus do empregado não era de desligamento mas o ambiente de trabalho se torna insuportável, diante da inércia do empregador, o empregado já fragilizado, pede a sua demissão abrindo mão de uma série de direitos, em prol da sua saúde e da sua paz. É o que os italianos denominam de *mobbing strategico*.¹³⁸

Na Itália, o termo escolhido pelos investigadores foi *vessazione*, que traduzido significa opressão. A nomenclatura foi adotada para identificar a conduta maldosa, continuada e repetitiva direcionada a um empregado, com a intenção de oprimir e diminuir a vítima¹³⁹.

Na Espanha, a nomenclatura adotada foi o *acoso grupal*, *acoso institucional*, *acoso moral*, e até mesmo o termo *assetjament*, este último é um termo catalão¹⁴⁰.

O termo japonês *ijime*, que traduzido significa assédio, foi adotado pelo Japão para representar as humilhações e perseguições que os meninos japoneses sofriam nas escolas, mas que em 1972, passou a ser utilizado para denominar as condutas das ações humilhantes tendentes a “formar” o pessoal recém contratado para enquadrá-los aos procedimentos da empresa.¹⁴¹

Como pode ser observado, o assédio moral recebeu diversas nomenclaturas a citar: *mobbing* na Suécia, *mobbing* ou *vessazione*¹⁴² na Itália, Alemanha e países escandinavos; *bullying* na Inglaterra, *harassment* nos Estados Unidos da América,

¹³⁸ GUEDES, Márcia Novaes - **Assédio moral e responsabilidade das organizações com os direitos fundamentais dos trabalhadores**. Revista da Anamatra II. São Paulo. Dez, 2003. p.36.

¹³⁹ PEREIRA, Rita Garcia – **Op. cit.** p.68.

¹⁴⁰ **Ibidem.** p.69.

¹⁴¹ **Ibidem.**

¹⁴² PEREIRA, Rita Garcia - **Op. cit.** p.68.

harcèlement moral na França, *Ijime* no Japão¹⁴³, psico-terror laboral ou *acoso moral*, nos países de língua espanhola, ou *assetjament* termo catalão¹⁴⁴, e por fim, a utilização do termo “terror”, “tortura psicológica”, “assédio moral”¹⁴⁵, nos países de língua portuguesa.¹⁴⁶

As nomenclaturas internacionalmente utilizadas, foram sendo atualizadas para que pudessem ser uniformizadas, conforme podemos depreender da utilização do termo *violence at work* (violência no trabalho). O Tribunal de Justiça da Comunidade Européia, na sentença proferida no caso T-237/00 de *Patrick Reynolds/P.E.*, em 23 de janeiro de 2002, consagrou a expressão “assédio psicológico”. Por sua vez, a União Europeia também tem utilizado a expressão “degradação do sistema” para enquadrar o fenômeno na qual pessoas altamente capacitadas e preparadas para o mercado de trabalho não estão encontrando emprego compatível migrando para os sub-empregos, acarretando prejuízos emocionais e psicológicos irreparáveis.¹⁴⁷

A França adotou o termo *harcèlement*, traduzido apenas como assédio, mas quando for referente ao ambiente laboral, utiliza-se o termo *harcèlement professionne* por ser uma expressão mais restrita ao ambiente de trabalho.¹⁴⁸

No Brasil, com a promulgação da Constituição Federal de 1988, o assédio moral passou a ter maior relevância jurídica, pois foi inserida a defesa da personalidade como um dos direitos fundamentais do homem, tornando jurídico o dano moral.¹⁴⁹

A nomenclatura comumente conhecida por assédio moral é bastante variável, Rodolfo Pamplona Filho remete-nos às diversas nomenclaturas existentes, a citar: *mobbing* usada em países escandinavos, na Itália e na Alemanha; *bullying* usado na Inglaterra; *harassment* usado nos Estados Unidos da América; *harcèlement moral*, usual na França; *ijime* no Japão; *acoso moral* ou *psicoterror laboral*, usado em países de língua espanhola; terror ou tortura psicológica usado nos países de língua portuguesa.¹⁵⁰

¹⁴³ **Ibidem.** p.69. *Ijime*(assédio) era inicialmente utilizado para identificar as humilhações e perseguições suportadas por meninos nas escolas, mas que passou a ser usado para identificar as ações opressivas, humilhantes no mercado de trabalho.

¹⁴⁴ **Ibidem.**

¹⁴⁵ PAMPLONA FILHO, Rodolfo; WYZYKOWSKI, Adriana; GOES BARROS, Renato da Costa Lino de – **Assédio moral laboral e direitos fundamentais**, 2. ed. ampl. rev., São Paulo: LTr, 2016, p. 118/119.

¹⁴⁶ PEREIRA, Rita Garcia – **Op. cit.**, p.72. Em Portugal, utiliza-se a expressão assédio moral, assédio psicológico ou *mobbing*.

¹⁴⁷ **Ibidem.** p.70-71.

¹⁴⁸ **Ibidem.** p.72.

¹⁴⁹ FONSECA, Rodrigo – **Assédio moral – breves notas**. Revista LTr, São Paulo, v.1, p.34-35, jan.2007 *apud* ÁVILA, Rosemari Pedrotti – **As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho**. 2ª ed., São Paulo: LTr. p.22.

¹⁵⁰ PAMPLONA FILHO, Rodolfo; WYZYKOWSKI, Adriana; GOES BARROS, Renato da Costa Lino de – **Op. cit.** p. 118-119.

Independentemente da nomenclatura escolhida para determinar a conduta de opressão e humilhação que decorre do assédio moral laboral, o que mais importa é que existem mecanismos de detecção e punição do agressor, e como todo fenómeno social, o assédio moral laboral avança de maneira alarmante pelos diversos continentes, e é por este motivo que encontraremos países com legislações mais avançadas sobre o assunto e outros países ainda sem nenhuma norma específica de proteção.

Partindo do conceito de Marie-France Hirigoyen de que o assédio moral é o conjunto de atitudes nocivas, repetitiva que atente contra a dignidade ou integridade física ou psíquica de uma pessoa, ameaçando ou degradando o ambiente de trabalho,¹⁵¹ podemos depreender que o *mobbing* e o *bullying* são gêneros da espécie assédio, mas por muitos estudiosos são utilizadas como sinónimos.

Cláudia Coutinho Stephan destaca que o *mobbing* relaciona-se às condutas de perseguições coletivas na organização de trabalho, de uma coletividade em face de outro grupo, enquanto que o *bullying* possui carácter de ofensas individuais, configurando-se pela prática do escárnio, isolamento e zombaria até condutas abusivas de conotações sexuais ou físicas.¹⁵²

Rita Maria Pereira afirma que a doutrina mais atualizada, em sintonia com os organismos internacionais, entende que o *mobbing* é uma das espécies do conceito global de “violência no trabalho”.¹⁵³

Rita Garcia Pereira assevera que Pinuel y Zaballa foi o precursor no uso da terminologia “assédio psicológico”, este defende o uso dessa terminologia, ressaltando que o “núcleo essencial que está subjacente a esta classe de comportamentos que visa abranger, ou seja, a falta de respeito do direito à dignidade da pessoa”. O autor sugere a observação de que nem sempre as ações podem ser qualificadas como *mobbing*, pois não possuem o carácter psicológico ao qual fazemos as referências, devendo sempre ser avaliado o *animus* do sujeito passivo.¹⁵⁴

Dieter Zapf adverte que o termo *bullying* remete à aceção mais ampla comparada ao termo *mobbing*. O *bullying* reflete as condutas de isolamento, chacotas, se

¹⁵¹ HIRIGOYEN, Marie-France – **Op. Cit.** p.17

¹⁵² PARREIRA, Isabel Ribeiro – O assédio moral no trabalho. MOREIRA, Antônio (coord.). V Congresso nacional de Direito do Trabalho. Coimbra: Almedina, 2003, p.224 *apud* STEPHAN, Cláudia Coutinho – **O princípio Constitucional da dignidade e o assédio moral no direito do Trabalho de Portugal e do Brasil**, LTr, São Paulo, 2013 – p.17.

¹⁵³ PEREIRA, Rita Garcia – **Op. cit.** p.76.

¹⁵⁴ **Ibidem.** p.75.

referindo a ofensas individuais, sendo este de conduta majoritária do superior hierárquico.¹⁵⁵ O *mobbing* refere-se a perseguições coletivas. Portanto, o *bullying* é um termo mais restrito não abrangendo todos os tipos de assédio moral, restando englobado apenas o assédio moral descendente, que é aquele oriundo do superior hierárquico direcionado aos seus subordinados, deixando de abranger as demais modalidades de assédio, tais como o assédio vertical, e o assédio vertical ascendente, conforme estudaremos a seguir.¹⁵⁶

Apesar de alguns doutrinadores apontarem algumas diferenciações entre o *bullying* e o *mobbing*, a jurisprudência dos Tribunais do Trabalho trata essas terminologias como sinônimo de assédio moral laboral, pois ambos carregam a perversidade do agente em face da integridade física e psíquica da vítima, com o objetivo de destruí-la.¹⁵⁷

¹⁵⁵ HIRIGOYEN, Marie-France – **Op. cit.** p.17.

¹⁵⁶ ZAPF, Dieter – *Organisational, work group related and personal causes of mobbing/bullying at work. International Journal of Manpower*, vol. 20, 1999 *apud* HIRIGOYEN, Marie-France – **Op. cit.** p.80.

¹⁵⁷ Tribunal Regional do Trabalho. VIDIGAL, Márcio Flávio Salem - Dano moral decorrente de assédio. Configuração. [Em linha] [Consult. 12 set. 2017]. Disponível em <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129557219/recurso-ordinario-trabalhista-ro-2857009-00333-2009-096-03-00-2>

DANO MORAL DECORRENTE DE ASSÉDIO. CONFIGURAÇÃO. O assédio moral, também denominado de *mobbing* ou *bullying*, pode ser conceituado, no âmbito do contrato de trabalho, como a manipulação perversa e insidiosa que atenta sistematicamente contra a dignidade ou integridade psíquica ou física do trabalhador, objetivando a sua exposição a situações incômodas e humilhantes caracterizadas pela repetição de um comportamento hostil de um superior hierárquico ou colega, ameaçando o emprego da vítima ou degradando o seu ambiente de trabalho. O fato de o empregador dirigir as críticas, através dos termos claramente pejorativos a diversos empregados, e não somente à reclamante, não retira desse tipo de tratamento o caráter perverso e insidioso, o que é consideravelmente agravado quando há expressas e públicas ameaças de dispensa. O empregador pode - e deve - estimular o incremento de vendas, mas sem que recorrer à desqualificação dos obreiros que ainda não atingiram o patamar desejado. Aliás, se insuficiência de performance de fato há, não é o caso de se ameaçar o empregado, mas sim de se considerar a efetiva ruptura contratual daquele que não se mostra adequado à função, mas sem que antes disso o laborista seja submetido a constrangimento perante seus colegas. Vale lembrar: a dignidade da pessoa humana constitui um dos fundamentos desta República (art. 1º, III da CR/88), e o tratamento indigno não pode ser tolerado no ambiente de trabalho, local em que o empregado se encontra exatamente para buscar seu sustento digno. (TRT-3 - RO: 2857009 00333-2009-096-03-00-2, Relator: Marcio Flavio Salem Vidigal, Decima Turma, Data de Publicação: 21/10/2009, 20/10/2009. DEJT. Página 106. Boletim: Sim.).

Tribunal Regional do Trabalho. SAMPAIO, Valéria Godim - **Recurso ordinário. Assédio moral. Não configuração. Ausência dos elementos configurados do ato antijurídico. Indenização incabível.** [Em linha] [Consult. 12 set. 2017]. Disponível em <https://trt-6.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/418665783/recurso-ordinario-ro-527420145060143>

RECURSO ORDINÁRIO. ASSÉDIO MORAL. NÃO CONFIGURAÇÃO. AUSÊNCIA DOS ELEMENTOS CONFIGURADOS DO ATO ANTIJURÍDICO. INDENIZAÇÃO INCABÍVEL. Também conhecido como "mobbing", "bullying", "harcèlement moral" ou, ainda, manipulação perversa, terrorismo psicológico, a figura do assédio moral pode ser definida como, "conduta reiterada seguida pelo sujeito ativo no sentido de desgastar o equilíbrio emocional do sujeito passivo, por meio de atos, palavras, gestos e silêncios significativos que vise, ao enfraquecimento e diminuição de autoestima da vítima ou a forma de desequilíbrio e tensão emocionais graves" (Delgado, Maurício Godinho." Curso de Direito do Trabalho ", 12ª edição, Ed. LTr, pág. 1262). À sua configuração, resultaram consagrados, na doutrina e jurisprudência, os seguintes elementos essenciais: a) intensidade da violência psicológica; b) prolongamento no tempo; c) finalidade de ocasionar dano psíquico e moral ao empregado e) consumação de tais danos. Não se verificando a ocorrência de tais pressupostos, impõe-se o indeferimento do pleito de indenização por danos morais. Apelo a que se nega provimento. (Processo: RO - 0000052-74.2014.5.06.0143, Redator: Valeria Gondim Sampaio, Data de julgamento: 29/01/2015, Primeira

O assédio moral materializa-se num feixe de condutas diversificadas que nem sempre têm pela base o descumprimento de deveres advindos da relação laboral e que encarados separadamente podem parecer inofensivos. Existem pois, vários modos de exteriorização da conduta assediante sendo prudente não se adotar uma fórmula fixa, adequando-se a um conceito genérico que consista à casuística que caracteriza o fenômeno do assédio moral.¹⁵⁸

Sônia Mascaro Nascimento conceitua assédio moral como sendo:

“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 e no exercício de suas funções”.¹⁵⁹

Importante ressaltar, que o “assédio moral afronta tanto o princípio constitucional fundamental da dignidade da pessoa humana preconizado no artigo 1º, inciso III, da CF/88, como o preceito constitucional que assegura o meio ambiente de trabalho sadio conferido no artigo 225 do mesmo diploma legal, direito fundamental também apoiado nos

Turma, Data da assinatura: 02/02/2015) (TRT-6 - RO: 00000527420145060143, Data de Julgamento: 29/01/2015, Primeira Turma).

Tribunal Regional do Trabalho. BRESCOVICI, Paulo - **Mobbing. Bullying. Configuração. Assédio moral. Indenização. Teoria punitive damages ou exemplary damage. Art. 5º, inciso X, da Carta Magna.** [Em linha] [Consult. 12 set. 2017]. Disponível em <https://trt-23.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/19124261/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1869200400223000-mt-0186920040022300-0>

MOBBING - BULLYING - CONFIGURAÇÃO - ASSÉDIO MORAL - INDENIZAÇÃO - TEORIA PUNITIVE DAMAGES OU EXEMPLARY DAMAGE. ART. 5º, INCISO X, DA CARTA MAGNA - O Direito deve ser encarado como um instrumento de concretização da justiça, tendo o juiz o dever de transmutar preceitos abstratos em direito concreto, desde que visualize os direitos fundamentais da pessoa humana como fundamento central de suas decisões. A conduta sofrida de forma reiterada pela reclamante, amolda-se perfeitamente à caracterização da referida figura jurídica. No caso em apreço a reclamante foi exposta ao ridículo perante seus colegas de trabalho, sofrendo inúmeras humilhações, conforme demonstrado nos autos, em atitudes de total desrespeito, afrontando de forma reiterada a dignidade da trabalhadora. O quantum da indenização, no caso em análise, levou em consideração a repercussão do evento danoso, a condição financeira da reclamada, bem como o caráter pedagógico da pena, a fim de não implicar o enriquecimento sem causa da obreira, bem como prevenir a reiteração da referida conduta, visando incutir na mente do autor a preocupação em não praticar novamente tais atos, os quais acarretam graves danos, tanto de ordem física como psicológica, em consonância com a Teoria do Punitive Damages ou Exemplary Damage. Recurso improvido.(TRT-23 - RO: 1869200400223000 MT 01869.2004.002.23.00-0, Relator: JUIZ CONVOCADO PAULO BRESCOVICI, Data de Julgamento: 16/05/2006, Tribunal Pleno, Data de Publicação: 02/06/2006).

¹⁵⁸ STEPHAN, Cláudia Coutinho – **O princípio Constitucional da dignidade e o assédio moral no direito do Trabalho de Portugal e do Brasil**, LTr, São Paulo: 2013, p.17.

¹⁵⁹ NASCIMENTO, Sônia Amauri C. Mascaro – **Assédio Moral no ambiente de trabalho**. Revista LTr, São Paulo, v. 68, n.8, ago. 2004, p.922-930, ago.

preceitos do Capítulo V, do Título II da CLT, que tratam da Segurança e Medicina do Trabalho”.¹⁶⁰

É importante mencionarmos uma nova forma de violência interpessoal que vem ganhando espaço na sociedade, o *stalking*. O termo *stalking* significa uma forma de violência na qual o sujeito ativo invade a privacidade da vítima, empregando táticas de perseguição, tais como telefonemas, mensagens, boatos, esperas nos locais onde a vítima costuma frequentar, dentre outras condutas que causam inquietação, medo, coação, ofensa à reputação, restringindo inclusive a liberdade de movimentação da vítima.¹⁶¹

O *stalking* integra diversas condutas que são intencionalmente direcionadas à vítima, que é uma única pessoa, as ações podem acontecer em uma única ou em várias ocasiões, independentemente do tempo de duração, causando na vítima inquietação e medo pela exposição da sua integridade física, limitando a sua liberdade pessoal. O *stalking* possui variações quanto à forma de ser praticado, podendo também ser denominado de *cyberstalking*.¹⁶²

Embora essa modalidade de comportamento ainda não esteja tipificada é comum a identificação de alguns elementos, que em conjunto, caracterizam condutas ilícitas podendo levar o agente a ser punido por ofensa à integridade física, ameaça, coação, perturbação da vida privada etc. Como pode ser observado, o *stalking* é praticado com condutas que levam à violência psicológica, e por isso tende a ser considerada uma espécie do gênero assédio moral.¹⁶³

O que podemos compreender é que o assédio moral não alcança a sua vítima apenas no aspecto psicológico, mas alcança também a sua dignidade como pessoa detentora do direito fundamental de ser tratada com dignidade assim como pelo direito ao ambiente de trabalho sadio.

Todos os conceitos oriundos da multidisciplinariedade envolvida no assédio moral são unânicos em apontar a perversidade consciente do agressor; os objetivos são perversos na conduta agressiva, e por outro lado, demonstram a fragilidade da vítima, causando-lhe terror psicológico, impondo à mesma a ideia de exclusão do grupo de trabalho com desprezo típico do agressor.

¹⁶⁰ MENEZES, Cláudio Armando Couce de – **Assédio moral e seus efeitos jurídicos. Justiça do Trabalho.** Porto Alegre, a.21, nº242, p. 7-21, fev. 2004, p. 10 *apud* ÁVILA, Rosemeri Pedrotti de – **As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho**, 2ª ed., São Paulo: LTr, 2015, p. 59.

¹⁶¹ SANTOS, Bárbara Fernandes Rito dos – **Stalking. Parâmetros de tipificação e o bem-jurídico da integridade psíquica.** Coimbra: Almedina, 2017, p.18.

¹⁶² **Ibidem.** p. 19-20.

¹⁶³ **Ibidem.** p. 18-21

Sem dúvidas, os Tribunais do Trabalho no Brasil, têm se posicionado no sentido de garantir a dignidade da pessoa humana como garantia constitucional inabalável, merecendo repulsa quando da ocorrência de condutas afrontosas à esta garantia.¹⁶⁴

Importante ressaltar que em 2015 foi publicada a Lei nº 13.185, que instituiu o Programa de Combate à Intimidação Sistemática(*bullying*), trazendo no bojo do seu artigo 1º, §1º um importante referencial para os juristas brasileiro, conforme texto a seguir:

“Artigo 1º Fica instituído o Programa de Combate à Intimidação Sistemática(*bullying*) em todo o território nacional.

¹⁶⁴ Tribunal Regional do Trabalho. PEREIRA, Frederico Leopoldo –**Assédio Moral. Definição.** [Em linha] [Consult. 04 set. 2017]. Disponível em <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/226708021/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1331201310703006-0001331-2720135030107>

ASSÉDIO MORAL. DEFINIÇÃO. O assédio moral pode ser definido como a conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada, tendo por efeito a sensação de exclusão do ambiente e do convívio social. Trata-se, em outras palavras, no âmbito laboral da repetição de condutas abusivas por parte do empregador ou de seu preposto, agredindo sistematicamente o empregado e provocando-lhe constrangimentos e humilhações, com a finalidade de desestabilizá-lo em seu aspecto emocional e excluí-lo de sua posição no emprego. (TRT-3 - RO: 01331201310703006 0001331-27.2013.5.03.0107, Relator: Convocado Frederico Leopoldo Pereira, Terceira Turma, Data de Publicação: 31/08/2015).

Tribunal Superior do Trabalho. ARRUDA, Kátia Magalhães - **Recurso de Revista. Tratamento grosseiro e humilhante dispensado pelo superior hierárquico. Configuração do assédio moral. Ônus da prova.** [Em linha] [Consult. 04 set. 2017]. Disponível em <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/255987582/recurso-de-revista-rr-10969120105100003>

RECURSO DE REVISTA. TRATAMENTO GROSSEIRO E HUMILHANTE DISPENSADO PELO SUPERIOR HIERÁRQUICO. CONFIGURAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL. ÔNUS DA PROVA. O assédio moral fica configurado quando há atos reiterados e abusivos, um processo discriminatório de situações humilhantes e constrangedoras. No caso concreto, conforme consignado no acórdão do Regional, a testemunha indicada pela reclamante informou que a reclamante era sobrecarregada de trabalho em detrimento dos demais empregados, que dois superiores hierárquicos imediatos chamavam a recorrida de incompetente e burra na frente de outros colegas de trabalho e debochavam muito da recorrida em reuniões em que participavam todos os empregados da agência e ainda diziam que quem não estivesse satisfeito deveria vender picolé na praia. Tratando-se de assédio moral, o que se exige é a prova dos fatos que ensejam o pedido de indenização pelos danos à honra subjetiva (consideração da dignidade do ofendido perante si mesmo) e/ou à honra objetiva (consideração da dignidade do ofendido perante terceiros). A reclamante se desincumbiu de provar os fatos alegados, os quais configuram o inequívoco assédio moral, mas o Regional exigiu da empregada desnecessariamente prova superior à que foi robustamente apresentada, ultrapassando de maneira flagrante as regras da distribuição do ônus da prova (arts. 818 da CLT e 333, I, do CPC). Montante da condenação fixado em R\$ 50.000,00. Recurso de revista a que se dá provimento. TRANSPORTE DE VALORES. DANO MORAL. INDENIZAÇÃO. Depreende-se do acórdão do Regional que a reclamante era bancária, mas transportava valores. Nos termos da Lei nº 7.102/83, verifica-se que a atividade relativa a transporte de valores só pode ser desempenhada por profissional habilitado, de modo que o reclamado, ao descumprir a lei (e, portanto, praticar ato ilícito), expunha a reclamante a risco, sendo cabível o ressarcimento pelo dano causado, mediante indenização, ante o que dispõe o art. 927 do Código Civil. Ressalte-se que na jurisprudência mais recente desta Corte Superior entende-se que é devido o pagamento de indenização quando o empregado bancário desempenha a atividade de transporte de valores, a qual não é inerente à função normal para a qual foi contratado. Precedentes. Montante da condenação fixado em R\$ 50.000,00. Recurso de revista a que se dá provimento. MULTA DO ART. 475-J DO CPC. O recurso não prospera por divergência jurisprudencial, pois ora o recorrente não indica a fonte oficial em que publicado o aresto colacionado ora colaciona julgado oriundo do mesmo Tribunal prolator da decisão recorrida. Recurso de revista de que não se conhece. (TST - RR: 10969120105100003, Relator: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 26/08/2015, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 13/11/2015).

§1º No contexto e para fins desta Lei, considera-se intimidação sistemática (*bullying*) todo ato de violência física ou psicológica, intencional e repetitivo que ocorrer sem motivação evidente, praticado por indivíduo ou grupo, contra uma ou mais pessoas, com o objetivo de intimidá-la ou agredi-la, causando dor e angústia à vítima, em uma relação de desequilíbrio de poder entre as partes envolvidas.

§ 2º O Programa instituído no caput poderá fundamentar as ações do Ministério da Educação e das Secretarias Estaduais e Municipais de Educação, bem como de outros órgãos, aos quais a matéria diz respeito.”¹⁶⁵

Importante mencionar que o Programa de Combate à Intimidação Sistemática (*bullying*), possui como foco a fundamentação das ações do Ministério da Educação e das Secretarias Estaduais e Municipais de Educação. Portanto, restrito às condutas ocorridas no ambiente escolar, conforme leitura do artigo 1º, §2º, acima transcrito.

A Lei nº 13.185/2015, em seu artigo 2º elenca uma série de condutas caracterizadoras do *bullying*, a citar: ataques físicos; insultos pessoais; comentários sistemáticos e apelidos pejorativos; ameaças por quaisquer meios; grafites depreciativos; expressões preconceituosas; isolamento social consciente e premeditado; pilhérias. E em seu parágrafo único, reconhece ainda o *cyberbullying* como sendo a conduta de intimidação sistemática na rede mundial de computadores, usados para depreciar, incitar a violência, adulterar fotos e dados pessoais com o intuito de criar meios de constrangimento psicossocial.

Por fim, o artigo 3º da Lei nº 13.185/2015 classifica as condutas sistemáticas do *bullying*:

“Art. 3º A intimidação sistemática (**bullying**) pode ser classificada, conforme as ações praticadas, como:
I - verbal: insultar, xingar e apelidar pejorativamente;
II - moral: difamar, caluniar, disseminar rumores;
III - sexual: assediar, induzir e/ou abusar;
IV - social: ignorar, isolar e excluir;
V - psicológica: perseguir, amedrontar, aterrorizar, intimidar, dominar, manipular, chantagear e infernizar;
VI - físico: socar, chutar, bater;
VII - material: furtar, roubar, destruir pertences de outrem;
VIII - virtual: depreciar, enviar mensagens intrusivas da intimidade, enviar ou adulterar fotos e dados pessoais que

¹⁶⁵ LEI nº13.185, de 06 de novembro de 2015. **Presidência da República do Brasil. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos.** [Em linha] [Consult. 03 set. 2017] Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2015/lei/l13185.htm

resultem em sofrimento ou com o intuito de criar meios de constrangimento psicológico e social.”

Rodolfo Pamplona Filho define o assédio moral como sendo um conjunto de condutas abusivas e intencionais, reiteradas e prolongadas no tempo, que visam a exclusão de um empregado específico, ou de um grupo determinado destes, do ambiente de trabalho por meio do ataque à sua dignidade, podendo ser comprometidos, em decorrência de seu caráter multi ofensivo, outros direitos fundamentais, a saber: o direito à integridade física e moral, o direito à intimidade, o direito ao tratamento não discriminatório, dentre outros”.¹⁶⁶

Como dito anteriormente, o estudo do assédio moral conta com o estudo de diversas ciências, tais como psicologia, psiquiatria e o direito. Sairemos um pouco das análise da área da psicologia e passaremos então a analisar alguns conceitos jurídicos de assédio moral, que foram formulados a partir das já conhecidas definições formuladas por psicólogos e psiquiatras, mas agora os conceitos apresentados serão de juristas:

Márcia Novaes Guedes define o assédio moral como sendo “atitudes humilhantes, repetidas, que não desde o isolamento, passam pela desqualificação profissional e terminam na fase do terror, em que se verifica a destruição psicológica da vítima”.¹⁶⁷

Claudia Coutinho Stephan enfatiza que o assédio moral na relação de emprego pode advir do próprio empregador, de outro empregado que ocupe cargo de superior hierárquico, pode advir de um colega de trabalho ou até mesmo de um terceiro, o assédio restará provado a partir de prática de atitudes contínuas de perseguição à vítima, acarretando a degradação psicológica das condições de trabalho “[...]materializa-se num feixe de condutas diversificadas que nem sempre têm pela base o descumprimento de deveres advindos da relação laboral e que encarados separadamente podem parecer inofensivos.”¹⁶⁸

Desta forma resta evidenciado que a conduta do assediador pode ser externada de várias maneiras, das mais sutis às mais agressivas, sendo impossível estabelecermos um rol taxativo de condutas típicas de assédio moral.

Temos ainda o estudo feito pela jurista Rita Garcia Pereira, na qual esta é enfática em afirmar que a identificação e definição do assédio moral no trabalho é uma situação

¹⁶⁶ PAMPLONA FILHO, Rodolfo; WYZYKOWSKI, Adriana; GOES BARROS, Renato da Costa Lino de – **Op. cit.** p.120.

¹⁶⁷ GUEDES, Márcia Novaes - **Terror psicológico no trabalho**, São Paulo: LTr, 2003, p.33.

¹⁶⁸ STEPHAN, Cláudia Coutinho – **Op. cit.** p.21.

complexa cercada de vários elementos que influenciam na identificação do assédio, mas ainda assim a autora define o assédio moral no trabalho da seguinte maneira:

“o assédio moral no trabalho caracteriza-se fundamentalmente por ser um conjunto sequencial de actos de diversa índole, praticados no âmbito de uma relação laboral ou por causa desta, por um sujeito individual ou por um coletivo, aptos a produzirem lesões nos direitos fundamentais inerentes à pessoa de cada trabalhador, entre os quais o direito à dignidade e o direito à integridade física e moral, e que importam uma degradação do estatuto laboral do visado”.¹⁶⁹

Podemos concluir que a definição de assédio moral no trabalho não é objetiva, sendo um fenómeno passível de conceituação fechada; precisa-se verificar uma série de fatores e particularidades de cada situação em concreto, para ao final gerar a identificação da sua ocorrência ou não.

Portanto, podemos conceituar o assédio moral laboral identificando as suas características como sendo uma ação abusiva, reiterada e prolongada, praticada no ambiente de trabalho de forma perversa e consciente, com o intuito de prejudicar a vítima individualmente ou um grupo determinado, afrontando a dignidade do trabalhador.

Como pode ser vislumbrado, o assédio moral no ambiente de trabalho possui diversas variáveis, não se pode generalizar e nem fixar certas ações como próprias do assédio moral, pois esses elementos servem apenas como parâmetros para análise do caso concreto.

É possível depreender que o fenómeno do assédio moral tem características multidisciplinar, possuindo diversas definições e amplitudes, a depender do contexto social e cultural inserido na relação laboral, inexistindo um conceito unitário que abranja todas as modalidades de assédio. Até porque para que se detecte a ocorrência do assédio moral no trabalho, não existe a necessidade da ocorrência do dano psicológico, pois o que deve ser avaliado é a afronta à dignidade e a integridade moral da pessoa vítima do assédio.

De certo que nenhuma das denominações é inexata mas também nenhuma delas é absolutamente completa, o que nos faz refletir sobre os elementos caracterizadores do assédio moral, independente da escolha da nomenclatura adotada.

Diante das diversas nomenclaturas ora apresentadas, a nomenclatura escolhida para o desenvolvimento do presente trabalho será o “assédio moral no trabalho”, pois o vocábulo assédio tem o sentido de “estabelecimento de um cerco com a finalidade de exercer

¹⁶⁹ PEREIRA, Rita Garcia - **Op. cit.** p.172.

o domínio. Insistência impertinente, perseguição constante em relação a alguém”¹⁷⁰; passaremos à análise para identificação dos sujeitos e das modalidades do assédio moral.

6. MODALIDADES E SUJEITOS DO ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

A Consolidação das Leis Trabalhistas define de maneira expressa quem são os sujeitos da relação de emprego. No artigo 2º encontramos a definição do empregador como sendo “a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal dos serviços”. Já no artigo 3º do mesmo diploma legal, temos a conceituação de empregado, sendo este definido como sendo “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

O presente estudo versa sobre a análise do assédio moral na relação de emprego, portanto teremos a identificação dos sujeitos dentro dos limites da referida relação jurídica.

É salutar a premissa de que as relações de trabalho já possuem estruturas mais complexas, que não centralizam o poder diretivo em uma única pessoa, sendo praxe nas empresas a descentralização do referido poder aos empregados exercentes de cargo de confiança, como as gerências, chefias, supervisões, diretorias dentre outros que possuem a característica do poder diretivo.¹⁷¹

Diante da complexidade da elaboração de uma conceituação internacionalmente uniforme e precisa do que vem a ser o “assédio moral no trabalho”, a identificação dos sujeitos envolvidos no assédio moral laboral é bastante desafiadora.

Marie-France Hirigoyen adverte que “não existem de um lado os malvados assediadores e do outro as vítimas pobres inocentes”, pois os sujeitos refletem o ambiente de trabalho, pois se este for hostil dificilmente teremos um empregado satisfeito e produtivo.¹⁷²

O exercício do poder diretivo é inerente à figura do empregador, mas o assédio moral do trabalho não se apresentará apenas na direção em que o sujeito ativo é o empregador

¹⁷⁰ HOUAISS, Antônio – **Minidicionário Houaiss da língua portuguesa**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2010, p. 74.

¹⁷¹ CAVALIERI FILHO, Sérgio - **Programa de responsabilidade civil**. 7. ed. 2. reimp. São Paulo: Atlas, 2007, p. 184. O autor remete a descentralização do poder diretivo à figura do preposto, senão vejamos: “é aquele que presta serviço ou realiza alguma atividade por conta e sob direção de outrem, podendo essa atividade materializar-se numa função duradoura (permanente) ou num ato isolado (transitório). O fato é que há uma relação de dependência entre o preponente e o preposto, de sorte que este último recebe ordens do primeiro, está sob seu poder de direção e vigilância.”

¹⁷² HIRIGOYEN, Marie-France – **Op. cit.** p. 215.

que dirige seus atos à sua vítima, o empregado, como uma forma de extrapolação do poder diretivo daquele em face deste. De certo que é perfeitamente cabível o inverso, ou seja, o autor do assédio poderá ser o empregado que agirá em face ou do de um superior ou até mesmo em face de outro colega de trabalho, um vez que o fenômeno não se restringe a barreiras hierárquicas. Logo, a vulnerabilidade do assediado, não está atrelada à sua posição dentro da empresa, sendo possível o empregador ou outro colega de trabalho ser vítima do assédio.

Contudo, o mais comum, é observar o assédio moral praticado pelo mau uso do poder diretivo inerente ao empregador, quando extrapola os limites desse poder direcionando a um empregado tornando-o sua vítima, sendo portando a figura do assediado aquele que sofre os efeitos do assédio, e o assediador aquele que o pratica.

A conduta identificadora do assédio moral deve ser analisada partindo da observação do agente ativo, pois esta pode identificar tanto o assediador como sendo o empregador, como pode ser identificado o assédio oriundo de um colega de trabalho de mesma hierarquia, e até mesmo podemos identificar a conduta assediadora que emerge da vontade de um ou de um grupo de trabalhadores que irão agir contrariando o superior hierárquico.

6.1 Modalidades do assédio moral

Observarmos que o assédio moral laboral pode ser praticado por qualquer indivíduo no ambiente de trabalho. Assim, não há somente um tipo de assédio moral, em que o superior hierárquico comete contra o empregado. Há também o assédio entre os colegas de trabalho, e até mesmo, embora muito escasso, o assédio que parte do empregado para com o seu superior hierárquico. A doutrina apresenta algumas classificações que se fazem importantes para a facilitação na identificação do instituto nos seus mais variados contextos.

Desta feita, o assédio pode ser classificado da seguinte maneira: assédio moral vertical descendente, horizontal simples ou coletivo, e vertical ascendente. Passamos então ao estudo de cada modalidade de assédio moral.¹⁷³

¹⁷³ PAMPLONA FILHO, Rodolfo; WYZYKOWSKI, Adriana; GOES BARROS, Renato da Costa Lino de – **Op. cit.** p.131.

6.1.1 Assédio moral vertical

O assédio moral laboral é chamado de vertical quando os sujeitos das condutas pertencem a níveis hierárquicos distintos; normalmente é originário do superior ao seu subordinado, até mesmo pela condição de subordinação; para qualificar-se dessa maneira tem que existir uma diferenciação hierárquica de infra ordenação¹⁷⁴, é a forma de assédio mais comum devido o exercício do poder diretivo seja pelo próprio empregador ou por um do seus prepostos.

O assédio vertical pode ainda ser subclassificado como ascendente ou descendente, dependendo da origem do sujeito passivo e ativo, conforme veremos a seguir.¹⁷⁵

a) Assédio moral vertical descendente

Essa modalidade é a mais comum nos ambientes de trabalho; esta configura-se pela prática de o assédio moral ter como sujeito passivo o superior hierárquico nos usos de suas atribuições do poder diretivo atacando um empregado subordinado.

Assédio é vertical descendente, também conhecido por assédio hierárquico¹⁷⁶, quando ocorre de cima para baixo, ou seja, por um superior hierárquico que abusa de seu poder de direção. Esta forma de assédio é mais frequente.¹⁷⁷

O assédio moral descendente ocorre quando o superior hierárquico assedia seu subordinado, mas nada impede que o contrário possa vir a ocorrer, quando o subordinado assedia moralmente seu superior hierárquico, nesta segunda situação teremos a figura do assédio moral vertical ascendente que veremos a seguir.

Outra situação bastante comum é o assédio quando o empregador não quer mais o empregado no seu quadro de funcionários, mas não pretende demiti-lo devido aos altos custos da rescisão, nessas circunstâncias o empregador opta por iniciar uma série de ações intencionais com o único intuito de que o próprio empregado não se sinta mais parte da

¹⁷⁴ SANTOS, Pedro Barrambana – **Do assédio laboral. Pelo enquadramento do assédio moral no ordenamento jurídico português**. Coimbra: Almedina, 2017. p.91.

¹⁷⁵ PAMPLONA FILHO, Rodolfo; WYZYKOWSKI, Adriana; GOES BARROS, Renato da Costa Lino de – **Op. cit.** p.132.

¹⁷⁶ SANTOS, Pedro Barrambana – **Op. cit.** p.92

¹⁷⁷ TROMBETTA, Taisa; ZANELLI, José Carlos – **Características do Assédio Moral**. 1. ed. reimp. Curitiba: Juruá, 2011, p.67.

empresa e opte por se desligar da empresa; é o que conhecemos por rescisão indireta, conhecido pelos italianos como *mobbing strategico*.¹⁷⁸

Marie-France Hirigoyen elenca o “assédio moral estratégico”, similar ao *mobbing strategico*, relatando os atos que levam o empregado a requerer a rescisão indireta do contrato de trabalho, na qual o empregador força o empregado a pedir demissão, seja pelo excesso de atividade ou até mesmo pela sua escassez proposital direcionada à vítima.¹⁷⁹

O que resta evidente na modalidade de assédio vertical descendente é uma clara demonstração de poder por parte do superior hierárquico, quando este comete excessos na intenção de demonstrar a sua força e poder na organização empresarial, oprimindo a sua vítima.¹⁸⁰

Portanto, tem-se que o assédio moral é descendente quando a prática assediosa é emanada de um superior hierárquico a um subordinado, decorrendo do abuso do exercício do poder diretivo inerente ao empregado ou aos seus prepostos, sendo esta modalidade a mais frequente.

¹⁷⁸ GUEDES, Márcia Novaes - **Assédio moral e responsabilidade das organizações com os direitos fundamentais dos trabalhadores**. Revista da Anamatra II. São Paulo. Dez, 2003. p.36.

¹⁷⁹ HIRIGOYEN, Marie-France – **Op. cit.** p.92.

¹⁸⁰ Tribunal Regional do Trabalho. SENNA, Carlos Alberto de Oliveira. Assédio moral. Requisitos. Configuração. [Em linha] [Consult. 23 ago. 2017]. Disponível em <https://trt-10.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24746674/recurso-ordinario-ro-2072201200910006-df-01964-2012-013-10-00-9-ro-trt-10>

ASSÉDIO MORAL. REQUISITOS. CONFIGURAÇÃO. 1. Constitui assédio moral vertical a atitude do superior hierárquico que dispensa ao empregado tratamento vexatório, incompatível com o padrão médio de conduta na sociedade. Demonstrada a sua prática, do contexto emerge o direito ao recebimento de indenização pelo dano. 2. A definição do montante a ser pago, a esse título, exige a avaliação sobre aspectos de fato que são próprios a cada lide, como a condição social dos envolvidos, a natureza, a extensão da lesão e o grau de culpa do ofensor, bem como suas consequências na esfera subjetiva da vítima. (TRT-10 - RO: 2072201200910006 DF 01964-2012-013-10-00-9 RO, Relator: Juiz Carlos Alberto Oliveira Senna, Data de Julgamento: 16/10/2013, 1ª Turma, Data de Publicação: 25/10/2013 no DEJT).

Tribunal Regional do Trabalho. AMILCAR, João - Assédio moral. Requisitos. Configuração. [Em linha] [Consult. 23 ago. 2017]. Disponível em <https://trt-10.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/115233288/recurso-ordinario-ro-1713201200910005-df-01713-2012-009-10-00-5-ro-inteiro-teor-115233313>

ASSÉDIO MORAL. REQUISITOS. CONFIGURAÇÃO. 1. Constitui assédio moral vertical a atitude do superior hierárquico que dispensa ao empregado tratamento vexatório, incompatível com o padrão médio de conduta na sociedade. Demonstrada a sua prática, do contexto emerge o direito ao recebimento de indenização pelo dano. 2. A definição do montante a ser pago, a esse título, exige a avaliação sobre aspectos de fato que são próprios a cada lide, como a condição social dos envolvidos, a natureza, a extensão da lesão e o grau de culpa do ofensor, bem como suas consequências na esfera subjetiva da vítima. (TRT-10 - RO: 01713201200910005 DF 01713-2012-009-10-00-5 RO, Relator: Desembargador João Amílcar, Data de Julgamento: 26/03/2014, 2ª Turma, Data de Publicação: 04/04/2014 no DEJT).

b) Assédio moral vertical ascendente

Podemos afirmar que o assédio moral ascendente é o inverso do descendente. Quanto ao assédio moral vertical ascendente temos que é o subordinado quem configura no polo ativo do assédio moral, colocando como sua vítima o superior hierárquico.

A segunda modalidade é o assédio moral vertical ascendente; neste tipo o assediador é um subordinado que dirige as condutas assediadoras ao superior hierárquico. Essa modalidade de assédio ocorre, geralmente, através de um grupo de empregados, não de um empregado isoladamente.¹⁸¹

A maneira como ocorre essa modalidade de assédio é evidente que não é a forma mais comum conhecida, mas tal modalidade pode ser perfeitamente encontrada quando caracterizadas algumas atitudes por parte dos empregados em fase do superior hierárquico.¹⁸²

Podemos exemplificar nas condutas dessa modalidade de assédio, a situação na qual o chefe é atacado por um empregado ou por um grupo, em razão de seu autoritarismo, de sua arrogância ou de sua parcialidade. O assediado neste caso desenvolve resistência em comunicar esta situação ao seu superior hierárquico, caso tenha, para não demonstrar fraqueza, perder sua credibilidade; a intimidação vinda dos subalternos pode fazer com que o superior não mais acredite na sua própria capacidade e competência para exercitar as suas atividades de liderança.

Maria José Romero Rodenas exemplifica o assédio moral vertical ascendente quando a empresa promove um profissional de um grupo sem consultar os demais, ou até mesmo quando o grupo subordinado duvida da capacidade daquele que os dirige, a tendência do grupo que ficou subordinado é de repulsa à chefia.¹⁸³

Portanto, apesar da sua singularidade, o assédio moral vertical ascendente é passível de acontecer, e como mencionado, ele é originado de um funcionário ou de um grupo de funcionários que se insurgem contra a forma de comando de seu empregador, ou

¹⁸¹ ÁVILA, Rosemari Pedrotti – **As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho**. 2ª ed., São Paulo: LTr. p.40.

¹⁸² ZANETTI, Robson. **Assédio moral no trabalho**. [Em linha] p. 68 [Consult 19 set. 2017] disponível em <http://www.conteudojuridico.com.br/livro-digital-e-book-assedio-moral-no-trabalho,22743.html>
Com relação à ocorrência dessa modalidade de assédio, podemos imaginar situações em que o empregado se opõe à indicação de uma determinada chefia, seja porque eles esperam a indicação de outra pessoa ou porque um deles esperava ocupar aquele lugar, ou ainda simplesmente por que eles não querem um superior responsável por eles.

¹⁸³ RODENAS, Maria José Romero – *Protección frente al acoso moral em el trabajo*, 3. Ed. Albacete: Editorial Bomarzo, 2005, p.17-18 *apud* PAMPLONA FILHO, Rodolfo; WYZYKOWSKI, Adriana; GOES BARROS, Renato da Costa Lino de. **Op. cit.** p.132.

de seu líder, podendo ocorrer quando a chefia é exercida por uma pessoa com menos idade e experiência do que os seus subordinados, dentre outras situações possíveis.

6.1.2 Assédio moral horizontal simples e coletivo

O assédio moral horizontal é caracterizado quando ocorre entre empregados de um mesmo nível hierárquico, ocorre geralmente por disputas por ascensão profissional dentro da empresa.

Essa modalidade de assédio ocorre horizontalmente, ou seja, entre os iguais da relação de emprego, podendo ser emanada por uma ou mais pessoas contra um trabalhador ou um grupo, sendo estes classificados como simples ou coletivo respectivamente.¹⁸⁴

Sérgio Pinto Martins assevera que o assediador pode começar a ressaltar e apontar problemas nas condutas do assediado, como falta de competência, desempenho, comportamento inadequado, distorcendo informações em relação ao assediado; muitas vezes tratam-se de ações discriminatórias, seja em razão do sexo, da intolerância racial, da opção sexual ou religiosa¹⁸⁵.

A nomenclatura assédio moral horizontal simples é utilizada quando o assediador possui como foco uma única vítima, e por sua vez, o assédio moral horizontal coletivo, ou organizacional, é quando as ações do assediador são direcionadas a diversas pessoas, ou quando o assédio ocorre de um grupo contra uma determinada pessoa¹⁸⁶, como por exemplo a imputação de prendas quando os empregados não alcançam as metas.

O autor relata ainda o assédio moral institucional, organizacional ou corporativo que ocorre quando a empresa determina trabalho que acarrete prejuízo à dignidade dos empregados ou na forma como se organiza o trabalho, seja estipulando o cumprimento de metas elevadas, a realização de revistas íntimas dentre, outras situações.¹⁸⁷

Sem dúvida, a competitividade criada pela própria empresa faz com que surjam sofrimento e agressões no ambiente de trabalho. A ânsia por alcançar as metas faz com que os colegas que possuem um ritmo menos acelerado sejam assediados por aqueles que possuem um ritmo mais intenso, colocando nesses a culpa por não baterem as metas impostas pelo superior hierárquico.

¹⁸⁴ PAMPLONA FILHO, Rodolfo; WYZYKOWSKI, Adriana; GOES BARROS, Renato da Costa Lino de. **Op. cit.** p.132.

¹⁸⁵ MARTINS, Sérgio Pinto, **Op. cit.** p.29.

¹⁸⁶ **Ibidem.**

¹⁸⁷ **Ibidem.** p.29-30

Logo, esse tipo de assédio é advindo da própria competitividade da empresa, da pressão interna dos colegas, causando uma pressão intensa sobre o(s) empregado(s), que acaba por se sentir responsabilizado por todas as metas não cumpridas e consequentemente pelo fracasso de determinada missão.

Sem dúvida, pela caracterização do assédio moral horizontal, este possui terreno fértil nos ambientes de trabalho onde se valoriza a competitividade típica dos dias atuais, a busca incessante pela produtividade, cumprimento de metas, o que acaba por fragilizar as relações, prejudicando o relacionamento entre os próprios colegas de trabalho, acarretando prejuízo à dignidade dos empregados.

6.1.3 Assédio moral misto

Esta modalidade de assédio é uma mistura dos tipos de assédio horizontal e vertical descendente, sendo mais complexa, pois exige a participação de no mínimo três sujeitos. O assédio misto ocorre quando o superior assedia o subordinado e, simultaneamente, a vítima é assediada por colegas que estão no mesmo grau de hierarquia na empresa.¹⁸⁸

Para vislumbrarmos essa modalidade de assédio é indispensável que seja identificada a presença de três sujeitos, quais sejam: o assediador vertical, o assediador horizontal e a vítima, que é atingida por todos os lados.¹⁸⁹

Pedro Barramabana Santos destaca que devemos sempre observar o sujeito ativo como critério analítico, pois essa modalidade de assédio terá sempre a característica de subjetividade plural, pois “exigirá sempre a presença, a título principal ou acessório, de sujeitos provenientes de diferentes estratos hierárquicos.”¹⁹⁰

De maneira mais prática, podemos vislumbrar essa modalidade de assédio quando o superior hierárquico toma consciência da ocorrência de condutas de assédio moral horizontal, e este não adota nenhuma estratégia investigativa ou punitiva em face dos assediadores; sendo assim a sua omissão, em face do poder diretivo/punitivo, o torna sujeito ativo do assédio moral.¹⁹¹

¹⁸⁸ MARTINS, Sérgio Pinto - **Op. cit.** p.29.

¹⁸⁹ PAMPLONA FILHO, Rodolfo; WYZYKOWSKI, Adriana; GOES BARROS, Renato da Costa Lino de. **Op. cit.** p.133.

¹⁹⁰ SANTOS, Pedro Barramabana- **Op. cit.** p.93.

¹⁹¹ GUEDES, Márcia Novaes – **Terror psicológico no trabalho**, São Paulo: LTr, 2003, p.59. Resta frisar que quanto à esta modalidade de assédio laboral, a doutrina não é unânime quanto à existência do mesmo, a citar a discordância da autora.

Marie-France Hirigoyen faz uma reflexão interessante quando nos remete à legitimidade de disputa de indivíduos competindo em que cada um tem a sua oportunidade, mas certas lutas são desiguais, como por exemplo quando esta for contra o superior hierárquico ou quando o indivíduo reduz a sua vítima a uma posição de impotência para depois agredi-la, sem que esta possa reagir.¹⁹²

Sem dúvida, estes são exemplos de situações nas quais a luta ocorre com desigualdade de oportunidade, não porque as partes queiram, mas sim porque o elo hipossuficiente se tornou ainda mais frágil devido o processo degradante no qual foi exposto. Marie-France Hirigoyen conclui ainda que o assédio moral “é uma patologia da solidão as pessoas isoladas são prioritariamente as mais ameaçadas. As que possuem aliados ou amigos estão mais protegidas”.¹⁹³

A doutrina cita ainda diversas outras formas de identificação e classificação do assédio moral laboral,¹⁹⁴ inexistindo um elenco engessado de modalidades em nosso ordenamento jurídico.¹⁹⁵

Portanto, restou evidenciado que o assédio moral laboral possui sujeito ativo e passivo variáveis mas inseridos no contexto do contrato de trabalho; passamos então à análise desses sujeitos no processo do assédio.

6.2 Sujeito ativo e passivo do assédio moral laboral

A relação de emprego é marcada pela presença de dois sujeitos bem específicos, o empregado e o empregador. A atividade, objeto do contrato de trabalho, é o elo que faz com que ambos os sujeitos tenham uma relação diária no ambiente de trabalho, e na qual poderá surgir o assédio moral.

¹⁹² HIRIGOYEN, Marie-France, **Op. cit.** p. 75.

¹⁹³ **Ibidem.** p.51.

¹⁹⁴ MARTINS, Sérgio Pinto – **Op. cit.** p. 49. Ainda tem quem classifique o assédio como direto ou indireto, por ação ou omissão. “Inegavelmente, o assédio moral na relação de emprego é ato advindo do empregador, superior hierárquico, colega de trabalho ou terceiro, traduzido por atitudes contínuas de perseguição à vítima, acarretando a degradação psicológica das condições de trabalho. Ocorre na maioria das vezes por um desvio no exercício do poder nas relações de trabalho, criando um ambiente laboral hostil, desestabilizando-o totalmente”.

¹⁹⁵ HIRIGOYEN, Marie-France - **Op. cit.** p.92. Marie-France Hirigoyen discorre sobre a modalidade de “assédio moral perverso” que se caracteriza quando o assediador visa não a saída do empregado, mas que ele permaneça para ser humilhado, a sua intenção é destruir a vítima. A autora nos remete ainda ao “assédio por delegação”, sendo este originado do poder diretivo, quando a chefia delega a um subordinado a ação de assediar a vítima. Por fim, elenca ainda o “assédio moral discriminatório”, sendo este mais genérico, pois é decorrente de alguma diferença seja de sexo, cor, idade estado civil, religião e etc.

Na forma como foi exposto no item anterior, o sujeito ativo do assédio moral não será somente o empregador, podendo ser ainda o próprio empregado, o gerente, o diretor, outro colega de trabalho, e até mesmo um grupo de pessoas. Mas, como bem ressalta Marie-France Hirigoyen, jamais será considerado assediador aquele que é terceiro estranho à relação laboral, a citar um assédio advindo de um consumidor, um aluno ao se dirigir ao professor, dentre outras situações.¹⁹⁶

Como analisado antes, por força do artigo 2º da CLT, cabe ao empregador o uso exclusivo do poder diretivo das atividades do empregado, consequentemente o abuso deste poder faz surgir uma das hipóteses de assédio moral ora analisado.

O agressor tende a ser uma pessoa perversa, que não demonstra arrependimento ou remorso pelas práticas conscientes de destruir sua vítima. Marie-France Hirigoyen ressalta que em todo agressor perverso existirá uma personalidade narcisista, que é uma pessoa que se sente única; acha que ela é o centro do universo, é melhor que os demais, acredita que está no caminho do sucesso e para isso usa seus poderes de maneira ilimitada, busca o equilíbrio pessoal descarregando nos outros as suas frustrações, suas dores, que comete a maldade de maneira natural sem a percepção real de suas condutas.¹⁹⁷

O agressor ignora a realidade, ele idealiza uma situação totalmente diversa da que lhe é apresentada, a realidade vivida pela vítima completamente inversa da apresentado pelo narcisista; esse agressor pode desenvolver esse sentimento de superioridade por necessidade devido à cobiça, necessita do sentimento de superioridade para sobreviver, não consegue lidar com os sentimentos negativos de perda e frustração, ao contrário, tende a negá-los, preferindo desenvolver a raiva, ressentimento e o desejo de vingança, a aceitar que possui uma fraqueza como bem define Marie-France Hirigoyen, o assediador é um verdadeiro “vampiro emocional.”¹⁹⁸

Durante a execução do contrato de trabalho, os sujeitos dedicam grande parte do seu dia ao convívio com os demais componentes da empresa, e o que se espera é que se construa um ambiente de trabalho saudável, que seja capaz de preservar a dignidade humana de seus trabalhadores, mas quando este ambiente não se forma cria-se um terreno propício para o surgimento de relações conflituosas.

¹⁹⁶ HIRIGOYEN, Marie France – **Op. cit.** p. 16.

¹⁹⁷ **Ibidem.**

¹⁹⁸ HIRIGOYEN, Marie France – **Assédio Moral. A violência do cotidiano.** Rio de Janeiro: Bertrand Brasil. p.143.

Assim, o sujeito que assume a postura assediadora, que tem por objetivo o afastamento da sua vítima daquele ambiente de trabalho ou até mesmo a destruição da vítima no ambiente empresarial¹⁹⁹, pode ser o empregador ou um dos seus prepostos, pode ser um empregado ou até mesmo um grupo de empregados.

A doutrina atenta para alguns comportamentos que podem ser facilitadores para que o assediador escolha a sua(s) vítima(s), como o comportamento das pessoas atípicas, ou diferentes, seja divergente em opinião, cor de pele, sexo; estas são vítimas fáceis de serem atacadas; pessoas que se isolam enquanto outras se aliam, o que pode gerar rivalidade de grupo, e as que se isolam acabam se tornando mais frágeis diante daquelas que possuem um grupo, pois estes tendem a se proteger e aquele que se encontra solitário tende a tornar-se mais facilmente uma vítima; as pessoas competentes ou que ganham destaque no ambiente de trabalho, podem “ameaçar” o brilho do superior ou de seus concorrentes gerando o conflito interno; as pessoas resistentes à padronização e que normalmente são pessoas de personalidade forte, extremamente honestas, geram inquietações naqueles que as pretendem manobrá-la.²⁰⁰

As circunstâncias acima apresentadas são apenas exemplificativas, pois o agressor pretende abrir caminhos para a sua ascensão assim como também pretendem derrotar a sua vítima. Na esfera do dano coletivo, Marie-France Hirigoyen destaca a prática do “bode expiatório”²⁰¹, que é a escolha de um membro do grupo para levar consigo toda a culpa e com isso livrar os demais membros daquele grupo de qualquer responsabilidade, fazendo com que o grupo se oponha àquela pessoa,²⁰² mas a autora assevera que para que essa prática seja reconhecida como assédio moral esta deve ser realizada com frequência.²⁰³

Marie-France Hirigoyen, ao usar a expressão “bode expiatório”, esclarece que essa expressão teve origem em um ritual sagrado que envolve sacrifício, citando como exemplo o descrito no Levítico:” No dia da festa das Expições, o sacerdote coloca as mãos sobre um bode, a fim de fazê-lo assumir todos os pecados de Israel. Esse bode é em seguida mandado para o deserto, destinado ao demônio Azazel, levando com ele todas as mazelas da comunidade”, e com essa explicação a autora identifica uma das situações na qual a vítima do assédio moral pertence a um grupo e, através da postura do assediador frente à sua vítima,

¹⁹⁹ ALKIMIN, Maria Aparecida – **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2007, p.40-43.

²⁰⁰ HYRIGOYEN, Marie-France – **Mal-estar no trabalho. Redefinindo o assédio moral** (trad. francês), 6. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011, p. 219-225.

²⁰¹ **Ibidem.** p. 226-227.

²⁰² **Ibidem.** p.155.

²⁰³ **Ibidem.** p.228.

coloca todo o grupo contra o “bode expiatório”, sendo imputada ao assediado todas as mazelas negativas das ações daquele grupo, ficando este mais leve para dar continuidades às atividades.²⁰⁴

Por óbvio, são numerosos os motivos que levam o assediador a praticar os seus atos. Sérgio Pinto Martins, enumera algumas características que entende ser típicas do assediador:

- “- Inveja do assediado por ser esta pessoa querida e bem aceita pelos demais colegas da empresa, portanto age dessa maneira por não aceitar que outra pessoa seja melhor que ele na empresa;
- Manipulador nato de pessoas, a todo momento comandando as ações e atitudes dos demais empregados;
- Crítico contumaz de tudo e de todos;
- Insegurança pode ser a sua fragilidade e para acobertá-la frustra as ações e atitudes daquele que representa ameaça profissional;
- É uma pessoa de mau humor, tende a ser sádico em suas colocações, pressionando a sua vítima visando destruí-la moralmente;
- É um tirano, agindo com maldade, humilhando a sua vítima, como forma de se impor diante da sua vítima;
- Não possui remorso, pois acredita que suas ações “são para o bem”, e que não tem culpa da reação de cada um;
- Assediador carreirista que almeja ascensão profissional a qualquer custo.”²⁰⁵

De certo que a principal intenção do perverso é a de destruição da sua vítima, inculcando nela culpa, como se tudo o que de mal acontece fosse culpa dela. É nesses mecanismos de desvalorização e de culpa que a vítima acaba acreditando que realmente é a responsável por tudo que ocorre de errado, sua autoestima é reduzida ou anulada, a vítima é levada a desacreditar de si mesma e, fragilizada, é impelida pelo agressor a ter comportamentos repreensíveis, a cometer erros, de sorte que perde toda credibilidade consigo e com os demais colegas.²⁰⁶

Devemos ainda relembrar o que foi explanado anteriormente, na qual informamos que o assédio moral não ocorre necessariamente com apenas dois pólos, podendo ainda permitir que uma terceira pessoa contribua com a destruição da vítima, é a hipótese da ocorrência do assédio moral misto. Não podemos ignorar a responsabilidade dos

²⁰⁴ **Ibidem.** p.226-227.

²⁰⁵ MARTINS, Sérgio Pinto. **Op. cit.** p.26-37.

²⁰⁶ GUEDES, Márcia Novaes. **Op. cit.** p. 63.

expectadores, pois estes se envolvem indiretamente na conduta assediadora, que pode ser originária de seus superiores hierárquicos, colegas de trabalho, que querendo ou não participam e vivenciam, ainda que de maneira indireta, a ocorrência das ditas violências.²⁰⁷

Os assediadores indiretos são denominadas de “*side mobber*”, pois seriam aqueles que não são os adversários diretos da vítima, mas auxiliam na destruição desta, seja com ação ou por omissão.²⁰⁸ Podem ser denominados também como “*sighters*”, pois são terceiros que testemunham as práticas lesivas e optam por não denunciar, sendo considerados coadjuvantes ativos ou passivos do agressor.²⁰⁹

Esses expectadores podem ser os conformistas passivos, que são aqueles que não estão envolvidos de maneira direta, mas se mantêm inertes, nada fazem para impedir a ocorrência da violência, e os conformistas ativos, que possuem contacto mais direto com a situação e até mesmo favorecem a ação do agressor.²¹⁰

Ainda com relação às diversas facetas com que se apresenta o sujeito ativo do assédio moral laboral, destacamos ainda o chamado “*cost-killer*”, que na livre tradução significa matador de custos, que é aquela pessoa que é contratada para estudar as possibilidades de diminuição dos custos da empresa, em especial os excessos nas folhas de pagamento, e com isso propõem ações que propiciem que os empregados oprimidos peçam demissão, com o real sentido de eliminar os considerados fracos, indesejáveis e improdutivos.²¹¹

A doutrina caracteriza e nomeia o sujeito ativo do assédio moral de diversas maneiras: o invejoso, pois tem inveja de sua vítima por esta ter algum tipo de destaque na empresa; o manipulador de pessoas, quando o assediador domina e profere ordens de natureza comportamental impondo comportamentos às pessoas; o inseguro que teme a perda de sua posição na empresa para outro empregado que se tornará vítima; o assediador mal humorado que é aquele que descarrega na sua vítima toda sua cólera; o assediador frustrado que nutre esse sentimento, transferindo suas frustrações para o ambiente de trabalho; o assediador crítico que é caracterizado pelo fato de que o assediador critica tudo e todos de maneira desnecessária e agressiva; o assediador sádico, é aquele que sente prazer em destruir a moral da sua vítima, sem demonstrar qualquer remorso; o assediador tirano, é aquele que

²⁰⁷ Ibidem. p.62.

²⁰⁸ EGE, Harald – *Mobbing: che cos'è il terrore psicologico sul posto di lavoro*. Bolonha: Pitágoras, 1996 apud Martins, Sérgio Pinto Martins – **Op. cit.** p. 37.

²⁰⁹ SANTOS, Pedro Barrambana - **Op. cit.** p.250

²¹⁰ **Ibidem.**

²¹¹ MARTINS, Sérgio Pinto Martins - **Op. cit.** p. 37.

age por maldade, humilhando a vítima de maneira cruel, para que se impor perante a vítima e aos demais expectadores, para manter a sua autoridade e domínio; o assediador carreirista, é aquele que age visando atingir os mais altos cargos na empresa, independente do que tenha que fazer para atingir seus objetivos.²¹²

Por outro lado, o sujeito passivo do assédio moral por abuso do poder diretivo é o alvo escolhido para receber as condutas assediadoras. De certo que esta não possui um perfil próprio, o que pode ocorrer é a identificação das fraquezas do sujeito, e com isso o agressor se utilizará para enfraquecer e destruir a sua vítima.

Como anteriormente foi mencionado, o assediador escolhe uma vítima, ou um grupo de vítimas, que atenda os seus anseios. De certo que o assediado será sempre um empregado da empresa, podendo ser ele um empregado subordinado ao assediador, um colega de trabalho de igual hierarquia ou até mesmo um superior hierárquico.

Pedro Barrabana Santos destaca que o trabalhador, por estar subordinado ao poder de direção e disciplina do empregador, não é o único a ser tutelado, ainda que incomum, o assédio poderá ser originado de um subordinado ao chefe, dada a proximidade exigida durante a execução do contrato.²¹³

O perfil psicológico da vítima, ao contrário do agressor, é de difícil identificação, pois o que fará do sujeito uma vítima é o meio ambiente que está inserido, que de alguma maneira desperta os piores sentimentos por parte do agressor.

Márcia Novaes Guedes afirma que a vítima é escolhida pelo agressor devido às suas valiosas qualidades profissionais e morais, na qual o agressor almeja para si as qualidades que lhe falta.²¹⁴ Marie-France Hirigoyen, destaca que a vítima normalmente é aquele sujeito responsável, com autoestima elevada, acredita no outro, e isso desperta no agressor medo e ameaça de que aquele sujeito possa se destacar e alcançar o seu posto na empresa.²¹⁵ Sendo natural que o agressor escolha sua vítima dentre aquelas que mais o coloca em risco, sendo improvável que seja escolhido aquele que seja reconhecido pelo agressor como um oponente à altura, ou seja, tão perversos e narcisista quanto ele próprio, preferindo mirar as suas vítimas naqueles que apresentam pontos vulneráveis de ataque.²¹⁶

²¹² **Ibidem.** p.36-37.

²¹³ SANTOS, Pedro Barrabana – **Op. cit.** p.251.

²¹⁴ GUEDES, Márcia Novaes. **Op. cit.** p.65.

²¹⁵ HIRIGOYEN, Marie-France. **Op. cit.** p. 220.

²¹⁶ HIRIGOYEN, Marie-France - **Assédio Moral. A violência perversa do cotidiano.** (trad. francês) Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2014, p.153-154.

Sérgio Pinto Martins atribui as seguintes características ao assediado: timidez, sensibilidade, grau de escolaridade maior do que os demais, demonstrar medo em perder o emprego, medo de errar, e até mesmo ser subserviente aos demais colegas de trabalho.²¹⁷

O assédio moral se dará através de hostilização reiterada, tendo o sujeito ativo a intenção consciente de degradar a integridade, a dignidade pessoal e profissional da vítima, refletindo na perda da satisfação com o trabalho e consequentemente tendo perda de rendimento em suas atividades, que somatizados podem gerar danos à saúde mental e física da vítima, vindo até mesmo a gerar perda da capacidade laboral, depressão e até mesmo ao suicídio.²¹⁸

Marie-France Hirigoyen alerta que o assédio moral é iniciado como algo inofensivo, que em um primeiro momento o sujeito passivo releva, não demonstrando mal-estar, mas com a reiteração das condutas hostis e estressantes, o ofendido desenvolve uma reação de medo e fragilidade, que poderá vir a desenvolver comportamentos patológicos que resultam em sentimentos e reações defensivas confusas.²¹⁹

Depois, não se sabe mais quem está errado ou quem tem razão, sendo este o desejo do ofensor, a sua vítima passa a entender que o problema está com ela, já que a prática do assédio desestabiliza por completo o assediado criando uma relação destrutiva, sem ter meios de autodefesa.²²⁰

Ainda que remota, existe a hipótese da vítima não valorar as condutas do assédio, por possuir uma estrutura emocional elevada, nessa hipótese seria esperado que o assediador frustrado, sentindo-se ameaçado, direcione a sua vítima para ser subordinado de outra pessoa, livrando-se da sua tentativa fracassada de assédio.²²¹

Marie-France Hirigoyen alerta que “quando esse cerco se inicia é como uma máquina que se põe em movimento e pode atropelar tudo. Trata-se de um fenômeno assustador, porque é desumano, sem emoções e piedade”, concluindo, que após iniciados os processamentos dessas condutas, somente uma conduta enérgica seria eficaz para conter o seu crescimento.²²²

Para maior compreensão do sistema desestabilizador criado pelo assédio, lembramos de Franz Kafka quando este descreve uma situação onde o personagem da sua

²¹⁷ MARTINS, Sérgio Pinto, **Op. cit.** p.38.

²¹⁸ ALKIMIN, Maria Aparecida – **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2007, p.45-46.

²¹⁹ HIRIGOYEN, Marie-France. **Op. cit.** p.66

²²⁰ **Ibidem.**

²²¹ MARTINS, Sérgio Pinto Martins - **Op. cit.** p. 39-40.

²²² HIRIGOYEN, Marie-France. **Op. cit.** p.66-67.

ficção é acusado de ter cometido um crime, mas ele não sabe identificá-la, ou melhor, nem sabe se a praticou. Durante a sua defesa, K. precisa esclarecer incessantemente a acusação para compreender do que é acusado, passando então a duvidar de suas lembranças, acabando por convencer-se de que não é ele mesmo.²²³

O fato acima relatado é uma realidade quando o assunto é assédio moral, pois como já foi mencionado anteriormente, a vítima que se mostrar mais frágil, torna-se naturalmente mais atrativa para as práticas do assédio, pois suas eventuais características depressiva, sensível, melancólica, destacam-se, tornando-se terreno fértil para o assédio; sendo assim a vítima, diante das suas fragilidades, tende a absorver e transparecer mais rapidamente os efeitos do assédio, cumprindo com os objetivos do assediador.

Portanto, na relação de emprego, em particular a visão sob o enfoque do exercício do poder diretivo pelo empregador, restringe-se a identificação dos sujeitos ativo e passivo quando da ocorrência do assédio moral, pois o sujeito ativo somente poderá ser o empregador, haja vista que o poder diretivo é elemento inerente à sua condição²²⁴; e de outro lado o sujeito passivo, a vítima, será sempre um empregado, pois contratualmente este assume o pólo contratual de subordinação às ordens do seu contratante.

7. ELEMENTOS CARACTERIZADORES DO ASSÉDIO MORAL

Com os conceitos de assédio moral anteriormente descritos, coadunando com a exposição dos sujeitos ativos e passivos da relação assediadora, podemos sintetizar que o assédio moral laboral é um conjunto de condutas abusivas, que ocorrem de maneira reiterada e intencional, que possuem como finalidade a opressão ou exclusão de determinada pessoa ou grupo, mediante ataques à sua dignidade, que é um direito fundamental.

Sérgio Pinto Martins descreve que o assédio moral evolui em fases. A primeira fase é iniciada pela decisão sobre a escolha da vítima; essa escolha pode ser em razão de algum atrito pessoal anterior ou de maneira aleatória, optando pela pessoa mais fraca e que pode ser intimidada mais facilmente; a segunda fase importa na ação de assediar; o escolhido

²²³ KAFKA, Franz – *Le procès*. Paris, Flammarion, 1983 (trad. Francês) *apud* HIRIGOYEN, Marie-France Hirigoyen – **Assédio Moral. A violência perversa do cotidiano**. (trad. francês) Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2014, p. 157.

²²⁴ DELGADO, Maurício Godinho – **Op. cit.** p.658. [...] o poder empregatício é o conjunto de prerrogativas asseguradas pela ordem jurídica e tendencialmente concentradas na figura do empregador, para exercício no contexto da relação de emprego. Pode ser conceituado, ainda, como o conjunto de prerrogativas com respeito à direção, regulamentação, fiscalização e disciplinamento da economia interna à empresa e correspondente prestação de serviços.”

passa a ser criticado quanto à sua capacidade profissional, atribuem-lhe tarefas que este não pode fazer ou que sejam impossíveis de serem realizadas nas condições propostas, podendo a vítima ser isolada do convívio, em conversas, almoços, confraternizações ou outras atividades, e com o isolamento, a vítima se fragiliza ainda mais, ficando esta desestabilizada emocionalmente; a terceira fase já é a concretização das atitudes hostis e o surgimento dos sintomas no assediado tais como depressão, insônia, problemas digestivos, diminuição de peso, dentre outros; já a quarta fase é o agravamento dos sintomas apresentados na fase anterior, podendo o empregado iniciar uma rotina de faltas no trabalho em decorrência de problemas psicológicos já instalados; por fim, a quinta e última fase é o ápice do assédio moral, é quando o assediado não suporta mais aquela situação e para libertar-se pede demissão ou abandona o posto de trabalho, e ainda pode iniciar uma vingança contra quem o assedia.²²⁵

Marie-France Hirigoyen relata algumas fases do assédio moral na qual destaca que a primeira fase aparece quando o isolamento é moderado, a agressão é restrita às condições do trabalho; essa fase pode ser longa ou curta dependendo do nível de consciência da vítima diante dos fatos suportados. Em seguida inicia-se a fase do assédio moral propriamente dito que é o momento em que a vítima percebe a má intenção de que está sendo objeto; a partir desse momento as consequências psíquicas serão graves, a vítima consciente da real intenção do agressor começa a questionar-se sobre o que ocorreu para aquela situação ocorresse, procurando culpados, iniciando um ciclo destrutivo até o seu esgotamento, levando-a a um “*burnout*”, que é uma “depressão por esgotamento”.²²⁶

Diante da crueldade com que são pensadas e elaboradas as estratégias do assédio, Marie-France Hirigoyen faz analogia do assédio moral aos filmes de Hitchcock, na qual as relações são iniciadas com charme e sedução e terminam com comportamentos aterrorizantes de psicopatia.²²⁷

No Brasil, não temos uma definição legal que estabeleça a conduta do assédio moral no ambiente laboral, existindo apenas leis esparsas, de nível estadual e municipal direcionadas ao funcionalismo público. Quanto às normas de aplicação nacional, as análises e condenações por assédio moral laboral são aplicadas somente mediante interpretação

²²⁵ MARTINS, Sérgio Pinto - **Op. cit.** p.39-40.

²²⁶ HIRIGOYEN, Marie-France – **Mal-estar no Trabalho. Redefinindo o assédio moral.** (trad. francês) Rio de Janeiro Bertrand Brasil, p. 20.

²²⁷ Idem. – **Assédio Moral. A violência perversa do cotidiano.** (trad. francês) Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2014, p.167.

doutrinária e legal já existente, combinada ainda com a jurisprudência dos Tribunais Regionais do Trabalho.

Podemos citar algumas Leis e Projetos de Lei existentes no Brasil que consagram a proibição da prática de assédio moral: a Lei nº 11.948 de 16 de junho de 2009, que veda concessão ou renovação de financiamentos ou empréstimos do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social – BNDES a empresa cujos dirigentes tenham sido condenados pela prática de assédio moral ou sexual, racismo, trabalho infantil ou escravo, ou por crime contra o meio ambiente²²⁸; leis que proíbem a prática de assédio moral no âmbito do serviço público estadual, a citar Lei nº 3.921, de 22 de agosto de 2002 no Rio de Janeiro; Lei nº 12.250, de 09 de fevereiro de 2006 no estado de São Paulo; Lei Complementar nº 04 de 15 de outubro de 1990 de Mato Grosso, Lei Complementar nº 12.561 de 12 de julho de 2006 do rio Grande do Sul, Lei Complementar nº 117, de 11 de janeiro de 2011 em Minas Gerais;

Alguns Estados possuem Projetos de Lei em andamento tais como a Bahia, Ceará, Espírito Santo e Pernambuco. Quanto à legislação de aplicação ao serviço público municipal, dentre as dezenas já existentes²²⁹, destacamos a Lei nº 1.163, de 24 de abril de 2000, aprovada pela Câmara Municipal de Iracemápolis, no Estado de São Paulo, sendo esta considerada a primeira lei brasileira que protege o cidadão contra o assédio moral.²³⁰

Em muitos países já existe legislação protetiva dos empregados, em face do assédio moral laboral, a citar o Código do Trabalho de Portugal²³¹, a Lei Francesa nº 2002-

²²⁸ ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO [Em linha] [Consult. 03 set. 2017]. Disponível em <http://www.assediomoral.org/spip.php?rubrique22>

²²⁹ Outros municípios no Brasil já possuem leis protetivas contra o assédio moral aos servidores públicos, a citar: no Estado de São Paulo - Americana, Campinas, Amaro, Monte Aprazível, Osasco, Poa, Praia Grande, Presidente Prudente, São Paulo, Botucatu, Conchas, Guarulhos, Ilha Bela, Itaquaquecetuba, Jaboticabal, Martinópolis, Ribeirão Preto, Ubatuba, Araraquara e Suzano; no Estado do Rio Grande do Sul – Porto Alegre, Bagé, Capão da Canoa, Gravataí, Osório, Santa Maria, Viamão; no Estado de Santa Catarina – Balneário Camburiú, Bombinhas e Gaspar; No Estado de Minas Gerais – Contagem, Divinópolis, Juiz de Fora e Sete Lagoas; no Distrito Federal – Brasília; no Estado do Paraná – Campina Grande do Sul, Cascavel, Fazenda Rio Grande, Foz do Iguaçu, Londrina, Maringá e Pinhais; no Estado do Rio Grande do Norte – Natal; no Estado do Rio de Janeiro – Resende; no Estado da Bahia – Salvador; no Estado do Mato Grosso do Sul – São Gabriel do Oeste e Sidrolândia; no Estado de Mato Grosso – Sorriso; no Estado de Rondônia – Rolim de Moura. Consulta. ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO [Em linha] [Consult. 03 set. 2017]. Disponível em <http://www.assediomoral.org/spip.php?rubrique20>

²³⁰ ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO [Em linha] [Consult. 03 set. 2017]. Disponível em <http://www.assediomoral.org/spip.php?article56>

²³¹ Artigo 29º - Assédio. 1. Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em factor de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objectivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afectar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador. 2. Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objectivo ou o efeito referido no número anterior. 3. À prática de assédio aplica-se o disposto no artigo anterior. 4.

73, de 17 de janeiro de 2002²³², que inseriu artigos no Código do Trabalho Francês e a Lei Argentina nº13.168, de 24 de fevereiro de 2004²³³.

No Brasil não há uma Lei Federal que discipline o assédio moral. A Consolidação das Leis Trabalhistas brasileiras, em contramão a outras legislações, não possui referência expressa ao assédio moral, nem tampouco as suas características ou punições aplicáveis. Por isso, buscamos guarida no Código Civil brasileiro, que em seu artigo 187 preceitua que não serão considerados como ilícitos os atos praticados pelo titular do direito, desde que este esteja sendo exercido dentro dos limites impostos, pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes. Ainda no Código Civil, os artigos 932, III e 933 existe a previsão de que o agente que comete o ilícito deve reparar a sua vítima, e diante da confirmação do assédio moral, seja pelo próprio empregador ou por outro empregado, restará a responsabilidade do empregador pelas ações dos seus prepostos, podendo propor demanda em Ação Regressiva em face do empregado responsável pelo dano, conforme previsão legal no artigo 934 do mesmo diploma.²³⁴

Importante ressaltar que está tramitando na Câmara dos Deputados o Projeto de Lei nº 7.461/2017, que altera o Decreto nº 2.848, de 07 de dezembro de 1940 (Código Penal), visando acrescentar o artigo 203-A, tendo este como conteúdo a criminalização do Assédio Moral, tendo a seguinte redação:

Constitui contra-ordenação muito grave a violação do disposto neste artigo. PORTUGAL. Leis, decretos etc. – **Código do Trabalho**. 13ª ed. Coimbra: Almedina, 2014, p.26.

²³² Artigo L. 122-49: Nenhum empregado deve ser submetido aos atos repetidos de assédio moral que tenham como objeto ou efeito uma deterioração nas condições de trabalho susceptíveis de afetar seus direitos e dignidade, saúde ou saúde mental ou comprometer o seu futuro profissional Nenhum empregado pode ser penalizado, demitido ou submetido a qualquer medida discriminatória direta ou indireta, incluindo remuneração, treinamento, reclassificação, qualificação, classificação, promoção, transferência ou renovação do contrato por sofrer ou recusar-se a submeter-se aos atos definidos no parágrafo anterior ou por ter testemunhado tais atos ou contactá-los. qualquer ação ou ação em contrário é anulada por força da lei. ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO [Em linha] [Consult. 03 set. 2017]. Disponível em <http://www.assediomoral.org/spip.php?article92>

²³³ ARTIGO 2: Para efeitos da aplicação desta Lei, entende-se como violência trabalhista as ações de funcionários públicos e / ou empregados que, em virtude de sua posição hierárquica ou de circunstâncias relacionadas à sua função, praticam comportamentos que violem sua dignidade a integridade física, sexual, psicológica e / ou social do trabalhador, manifestando abuso de poder através de ameaça, intimidação, intimidação, desigualdade salarial, assédio, abuso físico, psicológico e / ou social.

ARTIGO 3: O maltrato físico é entendido como qualquer conduta direta ou indiretamente dirigida a causar dano ou sofrimento físico aos trabalhadores.

ARTIGO 4: O maltrato psicológico e social contra o trabalhador é entendido como hostilidade contínua e repetida sob a forma de insulto, assédio psicológico, desprezo ou crítica. ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO [Em linha] [Consult. 03 set. 2017]. Disponível em <http://www.assediomoral.org/spip.php?article228>

²³⁴ CÓDIGO CIVIL Brasileiro: Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. **Presidência da República do Brasil. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos**. [Em linha] [Consult. 17 ago. 2017]. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm

“Art. 203-A: “Assédio moral Art. 203-A Praticar, reiteradamente, contra o trabalhador ato hostil capaz de ofender a sua dignidade e causar-lhe dano físico ou psicológico, prevalecendo-se o agente de sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.
Pena – detenção, de um a dois anos.”²³⁵

Como mencionado anteriormente, para evitar a impunidade, apesar de não termos uma legislação que estabeleça o conceito e a definição das condutas tipificadoras do assédio moral, para preencher esta lacuna buscamos na doutrina as variantes de identificação dos elementos caracterizadores do assédio moral no contrato de trabalho. Basicamente, a doutrina enumera três elementos caracterizadores da conduta do assédio, quais sejam: o elemento material(conduta), o elemento temporal (lapso temporal para que sejam consideradas reiteradas e sistemática), e o elemento teleológico (a intencionalidade de expulsar o sujeito do trabalho ou prejudicá-lo).²³⁶

7.1 Identificação dos elementos caracterizadores

A partir do conceito de que o assédio moral é um conjunto de condutas abusivas e intencionais, reiteradas e prolongadas no tempo, que visam a exclusão da vítima do ambiente de trabalho por meio do ataque de sua dignidade, depreendemos que este possui caráter multi ofensivo. Rodolfo Pamplona Filho, Adriana Wyzykowski e Renato da Costa Barros destacam genericamente três elementos identificadores do assédio: abusividade da conduta intencional, a repetição prolongada dos atos assediosos e o ataque à dignidade do trabalhador.²³⁷

Ainda diante da escassez da delimitação conceitual legal do assédio moral no trabalho, a doutrina também trabalha com a possibilidade de identificação de elementos basilares e pacíficos que caracterizam a conduta assediante, são eles: prejuízo ou dano irreparável à vítima, abusividade na conduta, conduta intencional, repetição e prolongamento da conduta e ataque à dignidade da vítima.²³⁸

²³⁵ PROJETO DE LEI Nº 7.461/2017. **Câmara dos Deputados**. Deputado Carlos Henrique Gaguim. [Em linha] [Consult. 03 set. 2017]. Disponível em http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=F6A2D9830CB24AF57BBA2CCB3956D825.proposicoesWebExterno1?codteor=1555044&filename=Avulso+-PL+7461/2017

²³⁶ PEREIRA, Rita Garcia Pereira - **Op. cit.** p.84-85.

²³⁷ PAMPLONA FILHO, Rodolfo; WYZYKOWSKI, Adriana; GOES BARROS, Renato da Costa Lino de. **Op. cit.** p.120.

²³⁸ MARTINS, Sérgio Pinto Martins – **Op. cit.** p.19/21.

Marie-France Hirigoyen enumera como elementos tipificadores a conduta abusiva, a repetição desta, o atentado à dignidade ou integridade psíquica ou física da pessoa, a ameaça ou degradação do ambiente de trabalho.²³⁹

Sérgio Pinto Martins filia-se à corrente doutrinária que elenca a necessidade de identificação de cinco elementos caracterizadores do assédio moral, mas faz algumas ponderações aos referidos elementos conforme veremos a seguir. O primeiro elemento é a ocorrência de prejuízo ou um dano à vítima; neste ponto o autor relativiza essa característica, pois entende que nem sempre esta tem a real dimensão do ataque, ou até mesmo ponderando que a vítima pode sair fortalecida dessa relação, pois da ação dos assediados a vítima consegue visualizar que a mesma é importante para o assediador por sobrepor uma característica positiva em sua atividade. O segundo elemento é a repetição dos atos geradores do assédio. O autor enumera ainda o elemento da intencionalidade da prática do assédio, que pode se dar por ação ou omissão, vindo todos os elementos complementar o quarto elemento que é a premeditação das ações pelo agressor, quando este, conscientemente, planeja suas ações em face da(s) vítima(s); e o quinto elemento é o dano psíquico que por sua vez pode ou não causar moléstia à vítima, mas que independente do prejuízo efetivamente causado, já configura a conduta do assédio moral laboral.²⁴⁰

Rita Maria Pereira alerta que não é pelo fato de não numerarmos e qualificarmos as condutas como sendo efetivamente caracterizadoras do assédio moral, que estas devem ficar impunes, devendo ser avaliadas seu contexto, sendo esta a maneira mais sensata de combater a ocorrência do assédio laboral.²⁴¹

Coadunando com o entendimento pacificado pela jurisprudência dos Tribunais do Trabalho no Brasil²⁴², e diante dos elementos caracterizadores do assédio moral acima

²³⁹ HIRIGOYEN, Marie-France – **Mal-estar no Trabalho. Redefinindo o assédio moral**. (trad. francês) Rio de Janeiro Bertrand Brasil, p.17.

²⁴⁰ Sérgio Pinto Martins – **Op. cit.** p.19-21.

²⁴¹ PEREIRA, Rita Garcia – **Op. cit.**, p.75/76.

²⁴² Tribunal Regional do Trabalho. DECUZZI, Wanda Lúcia Costa Leite França - **Assédio moral. Alteração na estrutura organizacional da empresa. Ócio forçado. Não caracterização**. [Em linha] [Consult. 15 ago. 2017]. Disponível em <https://trt-17.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/413235833/recurso-ordinario-trabalhista-ro-11577220155170005>

ASSÉDIO MORAL. ALTERAÇÃO NA ESTRUTURA ORGANIZACIONAL DA EMPRESA. ÓCIO FORÇADO. NÃO CARACTERIZAÇÃO. O assédio moral no ambiente de trabalho se caracteriza, de forma geral, pela prática sistemática e reiterada de atos hostis e abusivos por parte do empregador (vertical), ou de preposto seu (horizontal), em face de determinado trabalhador, com o objetivo específico de atingir sua integridade e dignidade física e/ou psicológica, degradando as condições de trabalho e comprometendo o desenvolvimento da atividade laboral. Ficando evidenciado que o trabalhador continuou exercendo atividades na empresa após a reestruturação, ainda que com outra carteira de clientes, resta afastada a tese acerca do alegado ócio forçado no ambiente de trabalho, não sendo devida a condenação da empresa ao pagamento de danos morais. (TRT 17ª R., RO 0001157-72.2015.5.17.0005, 2ª Turma, Rel. Desembargadora Wanda Lúcia Costa Leite França Decuzzi, DEJT 17/08/2016).

expostos pela doutrina, passaremos a analisar individualmente esses três elementos na ocorrência do assédio moral laboral.

a) **Intencionalidade e abusividade da conduta**

Marie-France Hirigoyen afirma que “sempre que se fala de agressão psicológica, não se deve excluir a questão da intencionalidade, pois o caráter intencional de um traumatismo agrava o impacto da agressão”.²⁴³

Discute-se sobre a necessidade de demonstração da intencionalidade da conduta para o reconhecimento da prática do assédio moral, com isso a doutrina mostra-se dividida em duas correntes que dialogam com relação à identificação dos elementos definidores do assédio moral. A primeira é a corrente subjetiva que defende a necessidade da intenção como elemento constitutivo do assédio; e a segunda corrente é a objetiva, na qual entende que a intencionalidade é apenas um elemento acessório, sendo este dispensável para a caracterização do assédio moral laboral.²⁴⁴

De certo que a demonstração do elemento anímico à conduta cria obstáculos à **comprovação** do assédio moral, pois pela própria característica da conduta assediadora, que é geralmente praticada de maneira obscura e dissimulada, a vítima seria obrigada a comprovar o dolo específico do assediador em tentar afastá-la do seu ambiente laboral.

Da forma como a conduta é vislumbrada pela corrente subjetivista, o foco se dá no causador do dano, sendo este responsabilizado apenas pelas condutas comprovadamente dolosas, contrariando o ordenamento jurídico, em especial o princípio da hipossuficiência

Tribunal Regional do Trabalho. PINTO JÚNIOR, Amaury Rodrigues. Dano extrapatrimonial. Assédio moral não caracterização. [Em linha] [Consult. 15 ago. 2017]. Disponível em <https://trt-24.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/433484178/245525820165240007/inteiro-teor-433484188?ref=juris-tabs>
DANO EXTRAPATRIMONIAL. ASSÉDIO MORAL NÃO CARACTERIZAÇÃO. O assédio moral caracteriza-se pela reiteração de atos do empregador, ou seus prepostos, que atingem a integridade física, moral e psíquica do empregado. Na hipótese, contudo, os fatos narrados pela autora, evidenciam, no máximo, meros dissabores, além de serem inerentes ao próprio poder disciplinar. Com efeito, afigura-se evidente que eventual contrariedade à sua promoção à função de professora não chegou a elidir que tal ocorresse, bem como a alegação de rotina massacrante não induz à caracterização de assédio moral, mas, sim e se for o caso, à percepção de horas extras. Qualquer empregado, ao afastar-se das diretrizes institucionais traçadas pelo estabelecimento educacional, estaria sujeito a reprimendas por seu superior hierárquico, especialmente quando o ato praticado pudesse levar a escola a responder perante o Poder Judiciário. Não fosse somente isso, a recusa da autora em retirar a tirinha ou charge de cunho político das atividades ou avaliações dos alunos, ao contrário de assédio, denota é verdadeira insubordinação de sua parte. Ademais, a presença da coordenadora em algumas aulas ministradas pela autora é algo natural nas instituições de ensino e insuficiente a induzir possível constrangimento, mormente diante dos próprios fatos alegados. (TRT-24 00245525820165240007, Relator: AMAURY RODRIGUES PINTO JUNIOR, 2ª TURMA, Data de Publicação: 23/02/2017).

²⁴³ HIRIGOYEN, Marie-France – **Op. cit.** p. 63.

²⁴⁴ PAMPLONA FILHO, Rodolfo; WYZYKOWSKI, Adriana; GOES BARROS, Renato da Costa Lino de. **Op. cit.** p.122.

do empregado que é uma garantia constitucional, o que, desta forma, faz esta corrente perder guarida.²⁴⁵

Como já decidido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, o assédio moral laboral importa na conduta que fere a integridade e a dignidade do empregado, não podendo depender de comprovação da intencionalidade do assediador, haja vista os motivos acima expostos.²⁴⁶

Mago Graciano de Rocha Pacheco destaca que para ser configurado o assédio moral não é necessário o dano psicológico bastando que reste comprovado o ferimento à dignidade e à integridade moral da vítima.²⁴⁷

Gérard Lecha destaca que uma vez que a situação de assédio moral seja instalado, restará demonstrado o ato atentatório da moral, pois desejar o mal a outrem é sempre contrário à moral.²⁴⁸

Com relação à intencionalidade da conduta gravosa, Márcia Novaes Guedes conclui que:

“Com efeito, estamos tratando daquelas atitudes humilhantes, repetidas, que vão desde o isolamento, passam pela desqualificação profissional e terminam na fase do terror, em que se verifica a destruição psicológica da vítima. As razões de natureza pessoal podem ser a inveja que um colega desperta no outro ou podem revelar uma forma de o chefe esconder sua limitação intelectual ou profissional. Mas existe ainda aquela espécie de assédio moral desencadeada pela própria empresa que acredita nesse tipo de perversão, seja para aumentar a produção, seja para se livrar daqueles empregados incômodos.”²⁴⁹

Como já mencionado anteriormente, a corrente subjetivista concentra as suas atenções na afiguração do assediador, requerendo a comprovação do dolo da conduta lesiva, condicionando a existência desta prova para que este seja responsabilizado. Todavia, na

²⁴⁵ STEPHAN, Cláudia Coutinho – **Op cit.** p.27.

²⁴⁶ Tribunal Regional do Trabalho. BOTAZZO, Mário Sérgio - **Assédio moral. Ofensa à dignidade da pessoa humana.** [Em linha] [Consult. 06 set. 2017]. Disponível em <https://trt-18.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/207780355/recurso-ordinario-trabalhista-ro-25231820125180008-go-0002523-1820125180008>

ASSÉDIO MORAL. OFENSA À DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA. O assédio moral consiste na conduta abusiva reiterada que atinge a integridade psicológica da pessoa humana, independentemente da intenção do assediador. (TRT18, RO - 0002523-18.2012.5.18.0008, Rel. MÁRIO SÉRGIO BOTTAZZO, 3ª TURMA, 17/04/2015).

²⁴⁷ PACHECO, Mago Graciano de Rocha – **O assédio moral no trabalho. O elo mais fraco.** Coimbra: Almedina, 2007, p.169.

²⁴⁸ STEPHAN, Cláudia Coutinho – **Op cit.** p. 26.

²⁴⁹ GUEDES, Márcia Novaes – **Terror psicológico no trabalho.** São Paulo: LTr, 2003. p.3.

prática, se a comprovação da conduta do assédio moral já é difícil, devido à sua forma obscura e dissimulada, imaginemos ainda o quão difícil seria a comprovação da intencionalidade na conduta do assediador.²⁵⁰

O que observamos, é que a corrente subjetivista acaba por criar barreiras inatingíveis pelo empregado, diante da sua própria condição de hipossuficiente na relação contratual. Sem dúvida, o que importa na detecção da ocorrência ou não do assédio moral laboral, é se ocorreu ou não ato atentatório à dignidade da pessoa humana do ponto de vista da vítima, independentemente da motivação e da intencionalidade do agente.²⁵¹

Quanto aos adeptos da corrente objetiva, destacamos o olhar de Marie-France Hirigoyen, na qual esta entende que “[...] qualquer conduta abusiva (gesto palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição e sistematização, contra a dignidade ou integridade física ou psíquica de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.”²⁵²

Destoando dos demais autores citados, Lena Marcílio Xerez entende que a conduta abusiva, para caracterizar o assédio moral, deve consistir em um ato doloso do assediador, com a intenção de excluir ou discriminar o empregado no seu ambiente de trabalho, entendendo ainda que a conduta culposa não configura assédio moral.²⁵³

Marie-France Hirigoyen ressalta que o elemento da intencionalidade pressupõe o ser consciente (ter a vontade de praticar o mal) ou inconsciente (na qual o sujeito não deseja praticar o mal, mas não consegue controlar suas ações, acabando por praticar condutas que irão deixar o outro em situação desconfortável). Seria uma espécie de compulsão por maldade, mas ainda assim é possível ser identificado certo grau de consciência. A autora destaca que a identificação da intencionalidade encontra obstáculos, pois o próprio sistema tende a ser perverso, restando aos agressores a imputação da culpa nesse comportamento de mercado.²⁵⁴

Podemos depreender que do ponto de vista da corrente objetivista o foco não é o agressor, e sim é a vítima. Devendo ser ponderado que a conduta abusiva se refere ao abuso

²⁵⁰ STEPHAN, Cláudia Coutinho – **Op. cit.** p.27.

²⁵¹ Mago Graciano de Rocha Pacheco destaca que “É possível libertar o conceito de assédio moral de um *animus specialis*, em que o agente passivo teria de fazer a terrível prova da vontade consciente do agente ativo, isto é, de que tais comportamentos vexatórios se destinam à realização de um fim, porque tais atos, só por si, constituem uma ofensa à integridade moral do sujeito passivo.” – PACHEGO, Mago Graciano Rocha – **Op. cit.** p.113-114.

²⁵² HIRIGOYEN, Marie –France – **Op. cit.** p.17.

²⁵³ XEREZ, Lena Marcílio – **Tutela jurídica do empregado em face do assédio moral**. São Paulo: LTr, 2015, p.19.

²⁵⁴ HIRIGOYEN, Marie –France – **Op. cit.** p.64-65.

de direito como ato ilícito atentatório à dignidade do trabalhador violando os direitos da personalidade deste. Portanto, o assédio moral laboral restará praticado independente da intenção do agente, pois este último elemento não o exonera das suas responsabilidades em face da sua conduta, o que ainda pode ser avaliado, segundo Cláudia Coutinho Stephan, é que o dolo, uma vez comprovado, poderá ser utilizado como forma de dosimetria da sanção, mas ainda assim esse elemento não é considerado indispensável para a comprovação do assédio moral.²⁵⁵

Concluimos, então, que diante das duas correntes acima descritas, é mais razoável que a corrente objetivista prepondere quanto ao reconhecimento das condutas tipificadas como assédio moral, haja vista que independente da intencionalidade do dolo, uma vez praticadas as condutas assediadoras, por si só já degradam o ambiente laboral, afrontando a dignidade dos sujeitos atingidos.

Como pudemos observar, a doutrina é unânime em discorrer sobre a necessidade da existência da conduta que afronte a dignidade da vítima, assim como se refere à abusividade do agir, importando a identificação das condutas que pretendem denegrir a vítima, violando o dever legal de respeito à dignidade humana.

Por condutas abusivas depreendemos que sejam aquelas que extrapolam o dever legal do sujeito. Quando tratamos de contrato de trabalho temos direitos e deveres recíprocos, e quando especificamos cada um dos componentes desse contrato, destacamos que a legislação trabalhista atribui unicamente ao empregador o poder diretivo da atividade. Portanto, quando tratamos da abusividade da conduta no âmbito laboral, teremos que analisar o excesso ou o desvio do exercício dos poderes diretivos por parte do empregador, ou de qualquer um dos seus prepostos.

Como bem alerta Rosemari Pedrotti de Ávila, o assédio moral é um violador dos deveres mútuos contratuais de lealdade e dignidade, assim como viola a regra legal do dever jurídico de tratar com respeito à dignidade e a personalidade do outro, que por sua vez é inerente e implícito a todos os negócios jurídicos, inclusive o contrato de trabalho.²⁵⁶

O fato de o assédio ora estudado ocorrer devido à existência de um contrato de trabalho, que por sua natureza não possui isonomia entre as partes, até porque uma das características basilares dessa relação contratual é a existência de subordinação jurídica do empregado para seu empregador. É extremamente importante estabelecermos os limites do

²⁵⁵ STEPHAN, Cláudia Coutinho – **Op cit.** p.28-29.

²⁵⁶ DALLEGRAVE NETO, José Affonso – Responsabilidade civil no direito do trabalho. Justiça do trabalho, Porto Alegre, a.22, n.262, p. 24-33, out.2005 *apud* ÁVILA, Rosemari Pedrotti de – **Op. cit.** p.68.

exercício do poder diretivo do empregador diante da execução do contrato de trabalho, o que possibilitará a identificação de qualquer conduta abusiva.

Rita Garcia Pereira ressalta que deve ser observado se os atos analisados isoladamente iriam ocasionar prejuízo provável de licitude, considerando que o somatório daquelas condutas poderiam ter como consequência a degradação do ambiente de trabalho do ponto de vista do sujeito passivo.²⁵⁷

Esta é uma importante reflexão pois aparentemente as condutas isoladas podem ser lícitas mas o conjunto das mesmas pode afrontar o direito do empregado, restando a análise do caso concreto que avaliará o contexto das condutas; é o chamado “*framework*”²⁵⁸ que permite ao intérprete reconduzir a um conceito unitário de ofensiva ao trabalhador a uma série de atos diversificados para que assim seja identificada a presença do abuso de direito.²⁵⁹

Marie-France Hirigoyen define que conduta abusiva é toda aquela conduta que pode trazer danos à personalidade, à dignidade, ferindo ainda a integralidade psíquica e até física da vítima, colocando em perigo o seu emprego, ou degradar o ambiente de trabalho.²⁶⁰

Como dissemos anteriormente quando discorremos sobre a conceituação do assédio moral do trabalho, no Brasil as condutas tipificadoras do assédio moral não são descritas em leis de maneira objetiva e nem perfazem um tipo fechado de conduta. Portanto, a conduta caracterizadora do assédio moral laboral é aquela capaz de romper o equilíbrio existente no meio ambiente de trabalho, ameaçando a qualidade de vida e a satisfação do empregado, com isso representando conduta antiética, contrária aos bons costumes e à boa-fé que deve nortear toda a relação social ou jurídica.²⁶¹

O assédio moral pode advir de palavras faladas ou escritas, gestos, comportamentos, constrangimentos, podendo ir do isolamento no grupo ou do grupo,

²⁵⁷ PEREIRA, Rita Garcia - **Op. cit.**, p.117.

²⁵⁸ **Ibidem** – significam partes de um edifício que suportam o seu peso ou a estrutura de um determinado sistema, podendo ser entendido também como as ideias ou regras em que se funda um determinado julgamento ou decisão.

²⁵⁹ Imaginemos que a exigência de que um empregado que trabalhe na análise de dados de um sistemas de segurança bancário tenha de entregar relatórios mensais, quinzenais e até mesmo semanais seja uma conduta típica da sua atividade laboral. Portanto, se o seu empregador diminuir a frequência de entrega dos referidos relatórios para que os mesmos sejam entregues diariamente pode caracterizar conduta abusiva, haja vista que esse trabalho é árduo, a análise de dados assim como a elaboração dos relatórios demandam tempo, o que certamente tornará o ambiente laboral degradante, inviabilizando a continuidade do contrato de trabalho. Observamos que individualmente a exigência de entrega dos relatórios não ferem a licitude da conduta, mas após a análise do contexto de todas as ações em conjuntos, poderão ser interpretadas como condutas abusivas, gerando penalidade ao empregador.

²⁶⁰ HIRIGOYEN, Marie-France – **Mal-estar no trabalho. Redefinindo o assédio moral.** (trad. francês) Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011, p. 65.

²⁶¹ ALKIMIN, Maria Aparecida – **Assédio moral na relação de emprego.** Curitiba: Juruá, 2007, p.48.

passando pela desqualificação profissional, até alcançar o seu objetivo final que é destruir psicologicamente a vítima.²⁶²

Sem dúvida, o assediador, para macular a sua nocividade, dará preferência pela comunicação não verbal, que compreende as condutas de indiferença como suspiros, erguer de ombros, olhares de desprezo, silêncio, ignorar a existência do agente passivo, ou pode optar por condutas nas quais o agressor fique mais em evidência, com ações do tipo incitar fofoca, zombaria, ironias e sarcasmos, mas ainda assim sendo de mais fácil negação em caso de reação da vítima, pois o perversor, em regra, não assume, abertamente, seus atos.²⁶³ Na realidade, quando a vítima desperta e aponta o agressor e exterioriza que está sofrendo assédio, é comum que este aponte para a sua vítima como se esta fosse paranóica²⁶⁴, imputação esta que pode ser convincente para com os espectadores, o que será crucial para o desfecho punitivo.

b) Repetição e prolongamento da conduta

Outro elemento característico do assédio moral de suma relevância para o enquadramento da conduta é o prolongamento e a reiteração da conduta. Estes são considerados elementos definidores, pois para que tenha o efeito psicológico pretendido, não poderá ser um ato esporádico ou isolado, as lesões são construídas a partir da reiteração das condutas abusivas.

A reiteração da conduta assediante é considerada elemento objetivo do assédio moral, sendo a repetição uma característica intrínseca da conduta assediante, independentemente do tempo de duração da mesma²⁶⁵, pois não basta que as condutas sejam repetidas e duradouras para que possam ser imediatamente consideradas como assédio moral, é importante que tenham causado degradação no ambiente de trabalho seja material (diminuição salarial ou retirada de benefícios) ou imaterial (cortar a comunicação com a vítima, ignorá-la no ambiente laboral).²⁶⁶

Por se tratar de fenômeno de natureza psicológica, alguns autores ousam estipular períodos para a sua ocorrência, a citar Márcia Guedes citando Leymann que

²⁶² ÁVILA, Rosemari Pedrotti de – **Op. cit.** p.67.

²⁶³ TEIXEIRA, João Luís Vieira – **Op. cit.** p.13.

²⁶⁴ HIRIGOYEN, Marie-France - **Assédio moral. A violência perversa do cotidiano.** (trad. francês) Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2014, p.153.

²⁶⁵ STEPHAN, Cláudia Coutinho – **Op cit.** p.29.

²⁶⁶ PEREIRA, Rita Garcia Pereira - **Op. cit.** p. 116.

entende que são necessárias humilhações pelo menos uma vez por semana com duração total de no mínima de seis meses.²⁶⁷

Taísa Trombetta e José Carlos Zanelli destacam que pequenos atos perversos são tão corriqueiros que aparentam normalidade, mas quando esses comportamentos se repetem frequentemente e por um longo período, restará caracterizado o assédio moral. Os referidos autores entendem como “longo período” que os atos se estendam por no mínimo de três meses.²⁶⁸

Heinz Leymann afirma que para o assédio se caracterizar é necessário que a conduta assediadora ocorra pelo menos uma vez por semana e durante no mínimo por seis meses.²⁶⁹

Contrapondo a essa ideia de fixação de prazos para realização da conduta gravosa, Rodolfo Pamplona Filho e Marie-France Hirigoyen entendem que não existe rigidez na regularidade para a prática do ato danoso, bastando a ocorrência de mais de um ato para que se inicie a análise do caso concreto para identificar se existe ou não a figura do assédio²⁷⁰.

O procedimento tipificado como conduta assediante do empregador ou de seus empregados deve ser reiterado, sem que se estabeleça quantas vezes por semana o assédio pode ocorrer, ressaltando que “um único ato não irá configurar assédio moral, pois não terá influência sobre o aspecto psicológico do trabalho. É preciso que isso seja feito mais de uma vez.”²⁷¹

Para a configuração do assédio moral as condutas degradantes e humilhantes direcionadas contra o assediado e que visam desestabilizá-lo, devem ocorrer de maneira sistemática, nunca isolada, além de afetar a dignidade e os direitos de personalidade da vítima.²⁷²

A jurisprudência é pacífica quanto à necessidade da presença dos elementos da violência psicológica, o tempo prolongado, o objetivo de causar dano psicológico, e o tratamento ofensivo contínuo. Dessa forma entendemos que quando ocorre um fato isolado

²⁶⁷ PAMPLONA FILHO, Rodolfo; WYZYKOWSKI, Adriana; GOES BARROS, Renato da Costa Lino de. **Op. cit.** p. 124-125.

²⁶⁸ TROMBETTA, Taísa; ZANELLI, José Carlos – **Op. cit.** p.19.

²⁶⁹ MARTINS, Sérgio Pinto – **Op. cit.** p.20.

²⁷⁰ PAMPLONA FILHO, Rodolfo; WYZYKOWSKI, Adriana; GOES BARROS, Renato da Costa Lino de. **Op. cit.** p.125; e, HIRIGOYEN, Marie-France – **Op. cit.** p. 65.

²⁷¹ MARTINS, Sérgio Pinto – **Op. cit.**, p.28.

²⁷² ALKIMIN, Maria Aparecida – **Op. cit.** p.50.

essa conduta não é considerada assédio moral e sim possui outra tipificação, conforme veremos a seguir.²⁷³

O ato isolado que ocasione constrangimento, ofendendo a honra e a autoestima da vítima, pode configurar dano moral, mas não assédio moral, pois para que seja caracterizado como assédio é indispensável que a conduta lesiva seja repetitiva, não ocasional, mesmo porque o termo “assédio” possui conotação de insistência impertinente, sendo este elemento próprio e definidor de tal instituto.²⁷⁴

Sustenta Marie-France Hirigoyen, que “cada ataque tomado de forma isolada não é verdadeiramente grave; o efeito cumulativo dos micro traumatismos frequentes e repetidos é que constitui a agressão.” A autora complementa ainda que a terminologia de assédio moral não é o termo ideal para ser atribuído à agressões pontuais, reconhece a

²⁷³ Tribunal Regional do Trabalho. CAMPOS JÚNIOR, Archimedes Castro - **Dano moral. Assédio moral. Ato isolado. Não configuração.** [Em linha] [Consult. 01 set. 2017] Disponível em <https://trt-9.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/19251455/3285201088900-pr-3285-2010-88-9-0-0-trt-9>

DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. ATO ISOLADO. NÃO CONFIGURAÇÃO. O assédio moral possui como elementos conceituais a intensidade da violência psicológica, o prolongamento no tempo, objetivo de ocasionar um dano psíquico ou moral ao empregado para marginalizá-lo no seu ambiente de trabalho e a efetiva ocorrência de danos psíquicos, os quais se revestem de índole patológica. No caso, o único fato presenciado trata-se de uma atitude isolada por parte do superior do reclamante e não configura o assédio moral, que pressupõe um tratamento ofensivo contínuo. Recurso ordinário do reclamante ao qual se nega provimento nesse ponto. (TRT-9 3285201088900 PR 3285-2010-88-9-0-0, Relator: ARCHIMEDES CASTRO CAMPOS JÚNIOR, 3A. TURMA, Data de Publicação: 03/06/2011).

Tribunal Regional do Trabalho. ALENCAR, Jesse Cláudio Franco - **Assédio moral. Inocorrência.** [Em linha] [Consult. 01 set. 2017] Disponível em <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/124310870/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1543201000203000-0001543-7720105030002>

ASSÉDIO MORAL. INOCORRÊNCIA. O assédio moral no ambiente de trabalho ocorre quando uma pessoa ou um grupo de pessoas exercem sobre um colega, subordinado ou não, uma violência psicológica extrema, de forma sistemática e frequente, com o objetivo de comprometer seu equilíbrio emocional. Esse comportamento não se confunde com outros conflitos que são esporádicos, ou mesmo com más condições de trabalho, pois o assédio moral pressupõe o comportamento (ação ou omissão), por um período prolongado, premeditado, que desestabiliza psicologicamente a vítima. No presente caso, restou comprovado a ocorrência de um episódio isolado, um conflito esporádico, que não teve o objetivo de atingir o reclamante especificamente e que, portanto, não configura assédio moral. (TRT-3 - RO: 01543201000203000 0001543-77.2010.5.03.0002, Relator: Convocado Jesse Claudio Franco de Alencar, Quinta Turma, Data de Publicação: 16/05/2011,13/05/2011. DEJT. Página 197. Boletim: Não).

Tribunal Regional do Trabalho. NAPP, Luiz Celso - **Assédio moral x dano moral** [Em linha] [Consult. 06 set. 2017] Disponível em <https://trt-9.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/18983529/25292005562909-pr-2529-2005-562-9-0-9-trt-9>

ASSÉDIO MORAL X DANO MORAL. A prática de assédio moral no âmbito trabalhista ocasiona graves lesões de ordem psíquica e-ou física ao trabalhador, configurando inegável dano à sua moral. Não obstante a doutrina não conceituar o instituto, há certos elementos que contribuem para sua configuração, dentre os quais se destacam: violação à imagem ou integridade do trabalhador; violação propositada (degradação deliberada) em que haja intenção de prejudicar a saúde psíquica do trabalhador; intensidade da violência psicológica, que deve ser grave na concepção objetiva do homem médio; repetição da conduta assediadora por razoável lapso de tempo suficiente à causar lesões. Ainda que no caso em análise não haja elementos suficientes para caracterizar o assédio moral, resta indene de dúvida que a atitude da empregadora em empregar ameaça velada por motivos eleitoreiros, causando temor de iminente dispensa, é reprovável e causou lesão na esfera moral do obreiro, sendo a reparação medida que impõe. (TRT-9 25292005562909 PR 2529-2005-562-9-0-9, Relator: LUIZ CELSO NAPP, 4A. TURMA, Data de Publicação: 28/11/2006).

²⁷⁴ STEPHAN, Cláudia Coutinho – **Op cit.** p.29-30.

gravidade dessas ações, atribuindo às mesmas a característica de um ato de violência, exceto se já vinha sido precedida de múltiplas e pequenas agressões.²⁷⁵

Igualmente, Rita Garcia Pereira reconhece que é possível que um único comportamento possa ter consequências desastrosas e irreparáveis, até mais graves do que o conjunto de ações configuradoras do assédio moral, mas o conceito de assédio moral remete à imposição dos fatores continuidade e reiteração das agressões, como elementos estruturais do tipo, sem os quais inexistiria possibilidade de identificação da ocorrência de assédio moral, ressaltando que a conduta que não se enquadrar nesta figura poderá ser objeto de reparação através de ação própria de dano.²⁷⁶

Diferentemente do que idealizou Marie-France Hirigoyen, Heinz Leymann detectou 45 tipos de comportamentos hostis, destacando que para a efetiva ocorrência do *mobbing*, é preciso que uma ou várias das ofensas listadas por ele se repitam pelo menos uma vez por semana, e por um período de tempo de, no mínimo, seis meses.²⁷⁷

O posicionamento de Heinz Leymann parece-nos muito engessado, pois o autor define uma conduta sistemática estipulando repetição semanal e mensal, sem as quais não restará configurado o assédio, e com isso não poderá ser objeto de análise.²⁷⁸

A fixação para que a conduta se repita toda semana, com duração de no mínimo seis meses, é prolongar desnecessariamente o sofrimento da vítima, pois suportar por mais de 24 semanas condutas de assédio que se repetem de maneira sistemática, nos parece ser demasiadamente benevolente com o agressor, podendo a vítima já estar destruída, devendo assim ser assistida o quanto antes, observando o caso concreto, avaliando a repetição e o prolongamento das condutas mas não necessariamente que precise preencher requisitos pré-determinados.

Como já ponderamos anteriormente, ainda que incomum, um ato isolado e único pode resultar em dano moral, mas não necessariamente configurará assédio moral, por faltar o elemento da prática reiterada da conduta. De igual maneira pensa Rodolfo Pamplona Filho na qual destaca que o assédio moral requer as práticas repetitivas e prolongadas, devendo conter conteúdo ofensivo e/ou humilhante.²⁷⁹

²⁷⁵ HIRIGOYEN, Marie-France – **Mal-estar no trabalho. Redefinindo o assédio moral**. (trad. francês) Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011, p.30-31.

²⁷⁶ PEREIRA, Rita Garcia - **Op. cit.** p.113-114.

²⁷⁷ HIRIGOYEN, Marie-France – **Op. cit.** p.30.

²⁷⁸ MARTINS, Sérgio Pinto - **Op. cit.**, p. 20.

²⁷⁹ PAMPLONA FILHO, Rodolfo – **Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego**. Revista LTr, São Paulo, ano 70, set 2006. p. 1.081.

Marie-France Hirigoyen registra que uma agressão verbal pontual é um ato de violência mas por si só, mas não é assédio moral, uma vez que estes atos se tornem constantes, poderá ser configurado como assédio moral, sobre tudo se for acompanhada de injúrias intencionais para desqualificar a vítima, sendo o seu diferencial que o ato do agressor é perverso e narcisista, sendo uma agressão “perpétua”. De certo que para ser assédio moral dependerá mais da intensidade do que da repetição, pois nas demissões desumanas (sala trancada, pertences pessoais colocados em uma caixa e deixados no corredor, atitudes de evitação) a forma que esta se dá possui reflexos são tão fortes que por si só podem ser consideradas assédio moral.²⁸⁰ Uma agressão moral pode até ser crime contra a honra, mas não será assédio moral se não for contínua.

Por outro lado, Cláudia Coutinho Stephan afirma que “há possibilidade de caracterização do assédio moral através de uma única conduta intimidatória, constrangedora dirigida à vítima, porém, de forma continuada”, citando como exemplo, a ordem para que o trabalhador permaneça indefinidamente no local de trabalho sem exercer qualquer atividade laboral, ou seja colocando-o em inação, sendo importante o lapso temporal de permanência dessa opressão tendente a afetar a integridade moral do trabalhador.²⁸¹

Como podemos observar, a conduta de assédio moral acima descrita é conhecida como “inação”, que ocorre quando o empregado é deixado de lado, encostado, mantendo-se no ócio sem que lhe sejam repassado tarefas pelo empregador, acabando por minar sua dignidade como trabalhador.²⁸²

A jurisprudência dos Tribunais Regionais do Trabalho reconhecem a inação forçada ou compulsória como sendo o cerceamento da prática de atividades inerentes à função. A conduta patronal de não permitir o trabalho ao empregado, submetendo-o à inação forçada, é uma forma de compeli-lo a pedir demissão, restando corporificado o assédio moral, pois fere a autoestima e representa uma quebra no caráter sinalagmático do contrato laboral.²⁸³

²⁸⁰ HIRIGOYEN, Marie-France – **Op. cit.** p.31.

²⁸¹ STEPHAN, Cláudia Coutinho – **Op cit.** p.32.

²⁸² TEIXEIRA, João Luís Vieira – **O assédio moral no trabalho. Conceito, causas e efeitos, liderança versus assédio, valoração do dano e sua prevenção.** 3. ed. São Paulo: Ltr, 2016, p.26.

²⁸³ Tribunal Regional do Trabalho. COUTO, Osmair - **Assédio moral. Atuação prolongada em plantões. Ociosidade forçada. Quantum indenizatório.** [Em linha] [Consult. 22 ago. 2017]. Disponível em <https://trt-23.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/7694882/recurso-ordinario-ro-887200800223009-mt-0088720080022300-9>

ASSÉDIO MORAL. ATUAÇÃO PROLONGADA EM PLANTÕES. OCIOSIDADE FORÇADA. QUANTUM INDENIZATÓRIO - O assédio moral é conduta abusiva, praticada pelo empregador e/ou seus prepostos, caracterizada pela exposição do trabalhador a situações vexatórias, ou seja, humilhantes e constrangedoras que, se repetidas de forma prolongada, causam a este ofensas à sua personalidade, dignidade

Não restam dúvidas quanto à importância atribuída ao elemento da constância dos atos abusivos intencionalmente direcionados à depreciação das condições de trabalho da vítima, pois é um dos elementos essenciais para a caracterização do assédio moral no ambiente de trabalho.²⁸⁴

e integridade psíquica, chegando algumas vezes a causar transtornos físicos. Tem como efeito ainda a deterioração do ambiente de trabalho e precisa estar sobejamente demonstrada para ensejar o direito à reparação. In casu, há provas nos autos bastantes para comprovar a negativa de trabalho ao Autor e a sua designação para atuar em plantões como forma de penalizá-lo. A ausência de critério para a determinação da escala de plantão, neles figurando aqueles empregados que ajuizaram reclamação trabalhista revela conduta discriminatória por parte da empregadora, que fere a dignidade do trabalhador. Nessa esteira, vislumbra-se na conduta patronal de deixar de dar trabalho ao Reclamante, submetendo-o, por meio dos plantões, à inação forçada, uma forma de compeli-lo a pedir demissão, restando corporificado o malsinado assédio moral. Demonstrado o dano moral a que esteve submetido o Autor, a indenização é medida se impõe. E para que a condenação não perca o caráter pedagógico que deve ter, e considerando os demais elementos dos autos, considera-se razoável a condenação fixada pelo juízo de origem. Recurso ordinário patronal ao qual se nega provimento. (TRT-23 - RO: 887200800223009 MT 00887.2008.002.23.00-9, Relator: DESEMBARGADOR OSMAIR COUTO, Data de Julgamento: 13/05/2009, 2ª Turma, Data de Publicação: 14/05/2009).

Tribunal Regional do Trabalho. MORAES, José Murilo de – **Assédio moral. Atuação prolongada em plantões. Ociosidade forçada. Quantum indenizatório.** [Em linha] [Consult. 22 ago. 2017]. Disponível em <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129541567/recurso-ordinario-trabalhista-ro-2401407-00599-2007-072-03-00-3>

INAÇÃO COMPULSÓRIA. DANOS MORAIS. Sendo demonstrado que apesar de haver registro dos cartões de ponto e recebimento dos salários, os reclamantes eram obrigados a não comparecer ao serviço, tal prática consubstancia inação compulsória do contrato, que lesa as garantias concernentes à dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho inscritas nos incisos III e IV do art. 1º. da CR, mormente porque sendo certo que a principal obrigação do empregador é propiciar trabalho ao empregado, mantê-lo em inação forçada fere a sua auto-estima e representa uma quebra no caráter sinalagmático do contrato. (TRT-3 - RO: 2401407 00599-2007-072-03-00-3, Relator: Jose Murilo de Moraes, Quinta Turma, Data de Publicação: 08/12/2007, 07/12/2007. DJMG. Página 20. Boletim: Sim.).

Tribunal Regional do Trabalho. BENATAR, Roberto - **Assédio moral. Ociosidade forçada.** [Em linha] [Consult. 22 ago. 2017]. Disponível em <https://trt-23.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/438439124/recurso-ordinario-trabalhista-ro-14584220155230008>

ASSÉDIO MORAL. OCIOSIDADE FORÇADA. Casos em que o empregador deixa de dar trabalho ao empregado, submetendo-o à inação forçada, de maneira até desrespeitosa, fazendo com que seja motivo de comentários entre colegas, como meio tortuoso para compeli-lo a deixar o emprego ou outro objetivo escuso qualquer, tem-se por ocorrente o assédio moral e, por conseguinte, por violada a dignidade humana. (TRT-23 - RO: 00014584220155230008, Relator: ROBERTO BENATAR, 2ª Turma-PJe, Data de Publicação: 13/03/2017).

Tribunal Regional do Trabalho. MENEZES, Cláudio Armando Couce - **Assédio Moral. Inação Forçada Não Configurada.** [Em linha] [Consult. 22 ago. 2017]. Disponível em <https://trt-17.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/418954447/recurso-ordinario-ro-1515003420115170001>

ASSÉDIO MORAL. INAÇÃO FORÇADA NÃO CONFIGURADA. Uma vez constatado que o empregador designa tarefas ao empregado reabilitado, dentro de suas limitações físicas, não há falar em inação forçada, logo, descaracterizado o assédio moral. (TRT 17ª R., 0151500-34.2011.5.17.0001, Rel. Desembargador Cláudio Armando Couce de Menezes, DEJT 17/07/2012).

²⁸⁴ Tribunal Regional do Trabalho. SANTOS, Elvecio Moura dos - **Assédio moral no ambiente de trabalho. Indenização por danos morais. Cabimento.** [Em linha] [Consult. 22 ago. 2017]. Disponível em <https://trt-18.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/419363740/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1500007120095180001-go-0150000-7120095180001>

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. CABIMENTO. O assédio moral caracteriza-se pela degradação deliberada das condições de trabalho em que prevalecem atitudes e condutas negativas dos empregadores em relação a seus subordinados, ou mesmo entre os colegas de trabalho, que acarreta prejuízos práticos e emocionais para o trabalhador, vítima do assédio moral. Restando provado nos autos a constância de atos abusivos e intencionalmente direcionados à depreciação das condições de trabalho do obreiro, emerge a responsabilidade da reclamada pelos danos morais causados ao

Márcia Novaes Guedes destaca que o assédio moral é materializado a partir de uma série de atos ou omissões danosas, que pode se manifestar através de gritos, palavras, gestos, escritos ou comportamentos que atinge a personalidade, a integridade física ou psíquica da vítima, degradando o ambiente de trabalho.²⁸⁵

E como bem ressalta Sérgio Pinto Martins “o assédio moral visa atingir a dignidade psicológica do trabalhador. Se existem ofensas físicas, não estará caracterizado o assédio moral.”²⁸⁶ De certo que, havendo ofensa física haverá crime contra a pessoa.

Já que restou registrado que a conduta deve ser reiterada para a configuração do assédio moral, surge um questionamento relacionado à quantificação da reiteração da conduta assediante. Como mencionado anteriormente, na visão de Heinz Leymann para que seja configurado o assédio moral, as condutas devem perdurar por um período mínimo de seis meses, sendo que o ataque deve ocorrer pelo menos uma vez por semana.²⁸⁷

A proposta de Heinz Leymann demonstra uma rigidez objetiva nada razoável, pois a fixação do elemento temporal em contraponto com a gravidade das condutas, pode induzir o julgador a concluir que a gravidade dos atos depende muito mais do tempo de exposição às condutas danosas do que da intensidade desta conduta, restando à vítima suportar um tempo mínimo para que assim seja reconhecida a ocorrência do assédio moral.²⁸⁸

Portanto, a ideia de estipulação de tempo mínimo predeterminado e rígido não pode ser contemplada para a caracterização do assédio moral, se assim o fosse levaria à impunidade do agressor, por outro lado deve existir a conduta reiterada, obviamente que essa condição faz com que as condutas, para serem configuradas como assédio, necessitem de tempo para que ocorram as repetições, independente de prazo mínimo ou máximo. De certo que somente após a análise do caso concreto será possível identificar a presença dos elementos caracterizadores do assédio moral.

c) Ataque à dignidade do trabalhador

O direito à saúde é o gênero do qual o direito à saúde no trabalho é espécie, sendo o direito à saúde fundamental para a dignidade humana e um direito natural de todos os

empregado por seus prepostos no desempenho de suas funções. (TRT18, RO - 0150000-71.2009.5.18.0001, Rel. ELVECIO MOURA DOS SANTOS, 2ª TURMA, 19/03/2010).

²⁸⁵ GUEDES, Márcia Novaes – **Op. cit.** p.48-50.

²⁸⁶ MARTINS, Sérgio Pinto - **Op. cit.**, p.58.

²⁸⁷ STEPHAN, Cláudia Coutinho - **Op. cit.** p.31.

²⁸⁸ **Ibidem.**

trabalhadores. A Organização Mundial de Saúde – OMS, utiliza a expressão saúde mental para definir o estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não somente ausência de enfermidades.²⁸⁹

O ambiente de trabalho, normalmente, é um espaço de desenvolvimento social, que cria novas amizades e gera um relacionamento solidário típico entre colegas. Mas também pode virar um espaço opressivo e infeliz para o trabalhador, conforme já dito antes e os efeitos podem ser muito nocivos. E em um nível muito grave referente aos piores efeitos do assédio moral encontra-se o suicídio.

Zygmunt Bauman aponta com preocupação a fluidez nos vínculos sociais e reconhece nessa fragilidade afeta “particularmente, e talvez de modo mais seminal, o emprego e as relações profissionais”.²⁹⁰

O psicanalista Christophe Dejours e a psicóloga do trabalho Florence Bègue observaram que o aumento do suicídio no ambiente de trabalho europeu tem sido registrado desde a década de 90 do século passado. Inicialmente, não havia um estudo mais profundo a respeito do tema, pois estava ligado pontualmente a profissões com nível de cobrança elevado, como profissionais da área de segurança e de risco. Mas a partir de 2017 houve uma série de suicídios na indústria francesa, nas fábricas da Peugeot, Renault e até na Eletricité de France (EDF), o que despertou o interesse da imprensa sobre as causas e consequências dos suicídios no trabalho. Os pesquisadores verificaram que os suicídios na França já ocorrem nos mais variados locais de trabalho, como hospitais, comércio, construção civil, instituições de ensino, serviços bancários, indústria eletrônica e novas tecnologias²⁹¹

Christophe Dejours diz que “um único suicídio na empresa constitui de facto um problema que afeta toda a comunidade de trabalho, uma vez que sua ocorrência reflete uma profunda degradação do conjunto do tecido humano e social do trabalho”.²⁹²

Christophe Dejours disse que mesmo suicídios ocorridos fora do local de trabalho podem ter relação com a atividade laboral; isso é facilmente comprovável por traços deixados pelo suicida, como bilhetes ou mensagens nas quais ele reclama das condições de trabalho ou relata supostas injustiças cometidas contra ele.²⁹³

²⁸⁹ CALVO, Adriana – **O direito fundamental à saúde mental no ambiente de trabalho: o combate ao assédio moral institucional: visão dos tribunais trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2014, p.109.

²⁹⁰ BAUMAN, Zygmunt - **Amor líquido: sobre a fragilidade dos laços humanos**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2004, p. 112.

²⁹¹ DEJOURS, Christophe e Bègue, Florence. **Suicídio e trabalho: o que fazer?** (trad. do francês), Brasília: Paralelo 15, 2010. p. 11.

²⁹² **Ibidem**. p. 15.

²⁹³ **Ibidem**. p. 25.

O sofrimento suportado pela vítima tendem a ser silencioso, é tratado por Christophe Dejours como “o sofrimento invisível”, não por ser despercebido e sim por não quererem a valoração dos sintomas advindos da pressão da organização do trabalho, que possuem muitos impactos na saúde mental do que na saúde física do ser humano, sendo que as empresas não admitem o sofrimento mental inclusive diminuem a sua importância.²⁹⁴

O assédio moral laboral expõem a vítima a situações humilhantes e constrangedoras, sendo infratoras do princípio da dignidade humana²⁹⁵ O assédio moral causa na vítima impactos imensuráveis, que atingem diretamente o seus direitos fundamentais.

Importante salientar que em 1999 a Organização Internacional do Trabalho - OIT, destacou o desenvolvimento social na sua definição de trabalho digno (*decent work*), sendo este um valor universal. Em 2005, na Conferência das Nações Unidas sobre o Desenvolvimento Social (Copenhague), a noção de trabalho digno foi adotada, sendo também apadrinhada em 2006, pelo Conselho Económico e Social das Nações Unidas, que fiscaliza a aplicação do Pacto Internacional dos Direitos Económicos, Sociais e Culturais – PIDESC. No ano de 2008, a OIT emitiu a declaração “Justiça social para uma globalização justa”, sendo então adotado oficialmente o conceito de trabalho digno, sendo este o segundo marco, depois da Declaração da OIT de 1998 sobre os Direitos Fundamentais dos Trabalhadores. Em 2010 a OIT lançou uma campanha mundial cujo tema foi “Trabalho digno para todos” (*decent work for all*).²⁹⁶

Diante do cenário global, destacamos ainda a atuação da União Europeia que em 2006, através da Comissão Europeia, emitiu comunicação sob o título “Promover um trabalho digno para todos – Contributo da UE para a realização da agenda do trabalho digno no Mundo” (*Promoting decent work of all – The UE contribution to the implementation of the decent work agenda in the world*), na qual foi convocada a política de comércio externo da União Europeia como instrumento de promoção de trabalho digno no mundo, reiterando o compromisso político de relativamente à dimensão social da sua política de comércio externo, sendo a noção de trabalho digno, inserido nos acordos comerciais da União Europeia.²⁹⁷

²⁹⁴ DEJOURS, Christophe. **A loucura no trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 6. ed. (trad. do francês), São Paulo: Cortez, 2015. p. 156-158.

²⁹⁵ STEPHAN, Cláudia Coutinho. **Op. cit.** p. 33.

²⁹⁶ MOREIRA, Vital – **Trabalho digno para todos. A “cláusula laboral” no comércio externo da União Europeia**. Coimbra: Coimbra, 2014, p.60-61.

²⁹⁷ **Ibidem**. p. 61-62.

A dignidade da pessoa humana, dentre outros instrumentos internacionais, é também protegida pela Declaração Universal dos Direitos do Homem e do Cidadão, da Organização das Nações Unidas, promulgada em 1948.²⁹⁸

O assédio moral afronta tanto o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana previsto no artigo 1º, III da CF, assim como o preceito constitucional que assegura o meio ambiente de trabalho sadio conferido no artigo 225 da CF, também tratado no Capítulo V, do Título II da CLT que trata da Segurança e Medicina do Trabalho.

O direito ao trabalho é um direito social, pois está inserido na CF/88 em seu artigo 6º, componente do capítulo II, do Título II “Dos Direitos e Garantias Fundamentais”, e como tal tem por objetivo de promover a dignidade do ser humano, que pode concretizada através da oferta do trabalho livre e decente. O trabalho deve ser ofertado nas seguintes condições: liberdade de escolha de trabalho para que o trabalho seja livre; igualdade de oportunidades sem disseminar a discriminação; que o exercício das atividades seja de maneira segura, preservando a saúde dos empregados; a garantia da justa jornada de trabalho e a garantia do repouso, e que a remuneração seja justa.²⁹⁹

A evolução do princípio da dignidade da pessoa humana pode ser percebida em toda a história das sociedades, e o que nos apresenta na atualidade são adequações em seu conceito e aplicabilidade, permanecendo intacta a sua essência.

Na antiguidade Clássica, a dignidade da pessoa humana era quantificada, era medida conforme a importância social da pessoa diante da sociedade que ela pertencia, ou seja, quanto mais conhecimento ela detinha e quanto melhor fosse a sua posição social, mais dignidade essa pessoa teria.³⁰⁰

Kant defendeu que a dignidade da pessoa humana era fundamentada na autonomia da vontade, sob esta ótica, só possuíam dignidade aqueles seres que eram racionais, portanto a dignidade da pessoa humana era alicerçada puramente na razão.³⁰¹

Plácido e Silva destaca que a dignidade

“é a palavra designada do latim *dignitas* (virtude, honra, consideração), em regra se entende a qualidade moral, que, possuída por uma pessoa serve de base ao próprio respeito em que é tida: compreende-se também como o próprio

²⁹⁸ SANTOS, Enoque Ribeiro dos – **Dano moral na dispensa do empregado**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2015, p.45.

²⁹⁹ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de – **Trabalho decente: análise jurídica da exploração do trabalho: trabalho escravo e outras formas de trabalho indigno**. São Paulo: LTr, 2016, p.50-53.

³⁰⁰ LEITE, Carlos Henrique Bezerra – **Direitos Humanos**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2011, p.44.

³⁰¹ **Ibidem**.

procedimento da pessoa pelo qual se faz merecedor do conceito público; em sentido jurídico, também se estende como dignidade a distinção ou honraria conferida a uma pessoa, consistente em cargo ou título de alta graduação.”³⁰²

Diante da dificuldade inicial de uniformização do que se entende por “dignidade da pessoa humana”, Ronald Dworkin ressalta que independentemente de qualquer cultura, o que se defende é que o direito à dignidade do ser humano deve ser uma garantia comum a todas as comunidades.³⁰³

Resta evidente que os estudos sobre os conceitos e os limites da dignidade da pessoa humana estão em constante análise e evolução, pois buscamos adequar o referido fundamento ao tempo em que se apresenta, assim como dentro de cada realidade sócio-cultural, o que dificulta bastante a sua uniformização, pois encontramos barreiras culturais que não permitem tal padronização.

A Constituição Federal de 1988 foi a primeira do Brasil a incluir a dignidade humana, assim como o direito à vida, a integridade física e a moral, entre os direitos fundamentais. Em seu artigo 1º, apresenta a exposição de seus princípios fundamentais, dos quais ressaltamos o inciso III, no qual resta registrado que é fundamento do Estado Democrático de Direito a promoção da dignidade da pessoa humana.³⁰⁴

Ainda no contexto da Constituição Federal brasileira, observamos que no caput do artigo 5º, que trata dos direitos e garantias fundamentais, o legislador resguarda o direito à vida, portanto, podemos concluir que a dignidade humana possui status de direito fundamental, sendo um dos princípios informadores de todo o ordenamento jurídico.

Ainda sob o manto Constitucional, em seu artigo 170, é garantido que toda ordem econômica tenha por finalidade assegurar a todos uma existência digna, logo a tutela laboral é indiscutivelmente necessária para que o empregado possa desenvolver suas atividades de maneira digna.

Quanto à dignidade da pessoa humana, Flávia Piovesan diz que:

“[...] está erigida como princípio matriz da Constituição, imprimindo-lhe unidade de sentido, condicionando a interpretação das suas normas e revelando-se, ao lado dos

³⁰² SILVA, Plácido e – **Vocabulário Jurídico**. Vol II, São Paulo: Forense, 1997, p. 526.

³⁰³ Dworkin, Ronald – Domínio da Vida – aborto, eutanásia e liberdades individuais. São Paulo: Martins Fontes, 2003, *apud* LEITE, Carlos Henrique Bezerra – **Op. cit.** P.44.

³⁰⁴ CONSTITUIÇÃO da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988. **Presidência da República do Brasil. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos**. [Em linha] [Consult. 30 out. 2015] Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm

Direitos e Garantias Fundamentais, como cânone constitucional que incorpora “as exigências de justiça e dos valores éticos, conferindo suporte axiológico a todo o sistema jurídico brasileiro.”³⁰⁵

Nesta conjuntura, Chaim Perelman ao analisar a temática envolvendo o direito e a ética, em conjunto com o princípio da dignidade da pessoa humana, vislumbra que este princípio é comum e geral a todos os povos civilizados.³⁰⁶

José Joaquim Gomes Canotilho destaca que existe uma base antropológica constitucionalmente estruturante na formação do Estado, defendendo ainda que o homem deve ser analisado nas várias dimensões (de pessoa, cidadão, trabalhador e administrador), levando-se sempre em consideração que a primeira função dos chamados direitos fundamentais é a de defesa da pessoa humana e da sua dignidade, e que sua constitucionalização coloca o indivíduo como centro da titularidade desses direitos.³⁰⁷

José Afonso da Silva destaca que a dignidade da pessoa humana é vislumbrada como fonte primária de outros bens jurídicos nela tutelados.³⁰⁸

Nesse sentido, Ingo Wolfgang Sarlet destaca que a dimensão dúplice da dignidade se apresenta simultaneamente com a autonomia da pessoa humana (vinculada à ideia de autodeterminação no que diz com as decisões essenciais a respeito da própria existência), bem como na necessidade de sua proteção (assistência), tanto pela comunidade como pelo Estado, em especial quando a sociedade estiver fragilizada ou até mesmo quando ausente a capacidade de autodeterminação da pessoa.³⁰⁹

Portanto, podemos concluir que a dignidade da pessoa humana é uma qualidade intrínseca de todos os seres humanos, devendo o Estado protegê-los de atos atentatórios à sua integridade física, psíquica e moral, respeitando-se a vida, a honra, o nome, a limitação dos poderes políticos e econômicos, além de proteger também a autonomia, a liberdade, a igualdade e a solidariedade entre as pessoas. Nesse sentido Ingo Wolfgang Sarlet ressalta o que segue:

³⁰⁵ PIOVESAN, Flávia – **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 4. ed. São Paulo: MAX Limounad, 2000, p.54.

³⁰⁶ PERELMAN, Chaim – *Ética e Direito*. Tradução de Maria Ermantina Galvão. São Paulo: Martins Fontes, 1996, p.401 *apud* NANBA, Edison Tetsudo – **Manual de bioética e biodireito**. São Paulo: Atlas, 2009, p.15.

³⁰⁷ CANOTILHO, José Joaquim Gomes – **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**. Coimbra: Livraria Almedina, 4. ed., s.d., p.248.

³⁰⁸ SILVA, José Afonso – **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 16. ed., São Paulo: Malheiros, 2005, p. 203.

³⁰⁹ SARLET, Ingo Wolfgang – **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. Livraria do Advogado: Porto Alegre, 2007, p.51-52.

“Qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, nesse sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão dos demais seres humanos.”³¹⁰

Os Tribunais do Trabalho no Brasil demonstram que a prática do assédio moral é um ato atentatório à dignidade humana, devendo-se ainda valorizarmos o trabalho enquanto um dos pilares da dignidade da pessoa humana, assim como deve ser pensado o primado do trabalho sobre o capital, possibilitando a reparação por danos morais quando da inobservância desses preceitos.³¹¹

³¹⁰ **Ibidem**, p. 60.

³¹¹ CAMPOS JÚNIOR, Archimedes Castro - **Assédio moral - dignidade da pessoa humana - obrigação de fornecer trabalho**. [Em linha] [Consult. 06 set. 2017]. Disponível em <https://trt-9.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/19753873/8347200813903-pr-8347-2008-13-9-0-3-trt-9>

ASSÉDIO MORAL - DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA - OBRIGAÇÃO DE FORNECER TRABALHO. Oferecer ao seu empregado trabalho é uma das principais obrigações contratuais do empregador, e o afastamento de modo indeterminado demonstra desrespeito ao princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF), e demais normas de proteção ao trabalho (art. 170, caput, inciso VIII e art. 193, caput, CF), salientando-se que o ordenamento jurídico, como um todo, deve estar voltado à valorização do trabalho enquanto sustentáculo da dignidade da pessoa humana, tendo em vista o primado do trabalho sobre o capital (art. 5º, XIII, art. 6º e art. 193, CF). A caracterização fática da negativa no fornecimento de trabalho demonstra a ocorrência do assédio moral. DOENÇA DO TRABALHO - INDENIZAÇÕES POR DANOS DECORRENTES - NATUREZA TRABALHISTA. As ações de indenização por danos materiais ou patrimoniais decorrentes de doença equiparada a acidente de trabalho, sujeitam-se aos prazos prescricionais previstos para os créditos trabalhistas, estipulados no artigo 7º, XXIX, da Constituição Federal. As ações que buscam reparação por danos decorrentes de infortúnio decorrente do trabalho têm natureza propriamente trabalhista, e não civil. O artigo 114 da Constituição Federal, ao fixar a competência desta especializada, também torna explícito que a relação jurídica discutida têm origem na relação de emprego. (TRT-9 8347200813903 PR 8347-2008-13-9-0-3, Relator: ARCHIMEDES CASTRO CAMPOS JÚNIOR, 3A. TURMA, Data de Publicação: 17/06/2011).

Tribunal Regional do Trabalho. PEREIRA, Agueda Maria Lavorato - **Dano moral. Assédio moral. Procedimento que atinge a dignidade da pessoa e o valor do trabalho humano. Fixação de indenização**. [Em linha] [Consult. 06 set. 2017]. Disponível em <https://trt-12.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/230661982/recurso-ordinario-trabalhista-ro-897020135120046-sc-0000089-7020135120046> DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. PROCEDIMENTO QUE ATINGE A DIGNIDADE DA PESSOA E O VALOR DO TRABALHO HUMANO. FIXAÇÃO DE INDENIZAÇÃO. A instabilidade emocional gerada no empregado submetido a práticas que maculam a sua dignidade e o valor do seu trabalho implica dano moral. Nestes casos é até mesmo presumível a privação do seu bem-estar, com evidente menoscabo espiritual e perturbação anímica, haja vista o constrangimento, a humilhação e outros sentimentos negativos que ensejam a reparação do agravo. (TRT-12 - RO: 00000897020135120046 SC 0000089-70.2013.5.12.0046, Relator: AGUEDA MARIA LAVORATO PEREIRA, SECRETARIA DA 1A TURMA, Data de Publicação: 09/09/2015).

Rita Maria Pereira³¹² alerta que não é pelo fato de não enumerarmos e qualificarmos as condutas como sendo efetivamente o terror psicológico, mas as condutas que podem ser abrangidas pelo tipo, independentemente do seu caráter psicológico, devem ser objeto de punição, ou seja, quanto ao assédio moral no trabalho devemos também demonstrar preocupação com as características dessa ação, sendo a maneira sensata de combater.

Por fim, pudemos depreender que o fenômeno do assédio moral tem características multidisciplinares, possuindo diversas definições, elementos e amplitudes, a depender do contexto social e cultural inserido na relação laboral, inexistindo um conceito unitário que abranja todas as modalidades de assédio. Até porque para que se detecte a ocorrência do assédio moral no trabalho, não existe a necessidade da ocorrência do dano psicológico, pois o que deve ser avaliado é a afronta à dignidade e à integridade moral da pessoa vítima do assédio.

7.2 Atitudes que não configuram o assédio moral

Decerto que algumas condutas podem ser facilmente confundidas com o assédio moral. Diante da complexidade em se identificar a configuração do assédio moral, é comum que ocorra confusão entre o assédio moral e outras condutas hostis.

O assédio sexual pressupõe a conduta de natureza sexual, repetitiva, sempre repelida pela vítima, e que tem como objetivo constranger e violar a intimidade e privacidade da vítima.³¹³

Rodolfo Pamplona Filho analisa que o assédio sexual constitui uma “violação do princípio da livre disposição do próprio corpo, esta conduta estabelece uma situação de profundo constrangimento e, quando praticada no âmbito das relações de trabalho, pode gerar consequências ainda mais danosas”.³¹⁴

Rodolfo Pamplona Filho discorre ainda que para a configuração do assédio sexual é necessária “a perseguição sem trégua, sob a forma de pressão direta ou psicológica,

³¹² PEREIRA, Rita Garcia – **Op. cit.** p.75-76.

³¹³ PAMPLONA FILHO, Rodolfo; WYZYKOWSKI, Adriana; GOES BARROS, Renato da Costa Lino de. **Op. cit.** p. 139.

³¹⁴ PAMPLONA FILHO, Rodolfo - **O assédio sexual na relação de emprego**. São Paulo: LTr, 2001, p.36.

com uso do poder, objetivando obter do assediado, os favores íntimos, que ele efetivamente não quer conceder.”³¹⁵

Ao que nos parece, a diferença basilar entre as duas formas de assédio parece ser o interesse tutelado. No assédio sexual o que se verifica é um atentado contra a liberdade sexual da vítima, e no assédio moral, o que é confrontado é a dignidade psicológica da vítima.

O assédio é sempre resultante de um conflito, devendo ser observado se o ponto de partida dessa desordem provém do caráter das pessoas envolvidas, ou se está inserido na estrutura da empresa, devendo esta intervir em busca de soluções.

É interessante a participação ativa e a manutenção do interesse da empresa para conservar o meio ambiente laboral, em especial na fiscalização da organização do trabalho³¹⁶, pois um ambiente de trabalho sob tensão de indivíduos cometendo assédio e outros sofrendo este assédio pode gerar não só prejuízo para os sujeitos envolvidos, como gera também para a própria empresa, haja vista a deterioração do ambiente de trabalho que importará na diminuição da produtividade e rendimento do grupo, assim como o empregador suportará o aumento dos custos devido às faltas.³¹⁷

Diante da ideia de que o assédio inicia-se com o conflito, devemos reiterar que não será todo e qualquer conflito que resultará em um assédio, é preciso a conjugação dos elementos caracterizadores do assédio moral descritos no item 6.1.

Outro comportamento que pode ser confundido com o assédio moral é o estresse, por muitos é facilmente atribuído como “consequência do assédio”. Segundo Rodolfo Pamplona Filho o estresse é um estado de tensão decorrente de diversos fatores, destacando-se o sentimento de receio diante de novos desafios profissionais e trabalho excessivo. A vítima, diante da nova situação, inicia um sentimento de pressão, de cobrança interna, se estabelecendo uma ansiedade desproporcional para que este solucione o desafio objeto dessa tensão, e se não for bem administrado, esse sentimento desencadeará para o estresse.³¹⁸

³¹⁵ PAMPLONA FILHO, Rodolfo; WYZYKOWSKI, Adriana; GOES BARROS, Renato da Costa Lino de. **Op. cit.** p.139.

³¹⁶ DEJOUR, Christophe – **A loucura do trabalho. Estudo de psicopatologia do trabalho**. 6. ed. São Paulo: Cortez, 2015.p.29. Por organização do trabalho entende-se como a divisão do trabalho, o conteúdo da tarefa (na medida em que ele dela deriva), o sistema hierárquico, as modalidades de comando, as relações de poder, as questões de responsabilidade e etc.

³¹⁷ HIRIGOYEN, Marie-France – **Assédio Moral. A violência perversa do cotidiano**. (trad. francês) Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2014, p.102.

³¹⁸ PAMPLONA FILHO, Rodolfo; WYZYKOWSKI, Adriana; GOES BARROS, Renato da Costa Lino de. **Op. cit.** p. 141.

O sujeito estressado tende a ser impaciente, agressivo, desatencioso, podendo desenvolver diversas doenças psicossomáticas, mas o estresse por si só não é considerado assédio moral, para que isso ocorra devem ser analisados os fatores do estresse e os demais elementos caracterizadores do assédio moral, até porque o estresse pode ter diversas origens não só no ambiente laboral com as cobranças, as metas, as atividades em si, mas também podem ter origem na família, nos seus relacionamentos sociais, no seu estado financeiro e de saúde, enfim, várias são as hipóteses que podem gerar estresse, e um indivíduo estressado dificilmente terá condições de separar da sua rotina a motivação que o levou a este estado desconfortante.

Marie-France Hirigoyen cita o estudo de Heinz Leymann na qual este reforça a ideia de que o “estresse é antes de tudo um estado biológico e que as situações sociais e sociopsicológicas o gera.”³¹⁹ Com essa reflexão compreendemos que o assédio moral é muito mais do que o estresse puro e simples, mas pode ser iniciado com a progressão dos fatores relacionados ao ambiente de trabalho.

O estresse pode ainda gerar a síndrome de “*burnout*”, que é o esgotamento decorrente do estresse crônico.³²⁰ A síndrome de “*burnout*”, ou síndrome do esgotamento profissional, é causada por atitudes perversas e reiteradas que contaminam o ambiente de trabalho, alternando o comportamento dos empregados, que passam a apresentar sintomas como insônia, alteração cardiovascular e respiratória, perda de concentração, queda da auto estima dentre outros sintomas.³²¹

Marie-France Hirigoyen elenca como causa do aparecimento da referida síndrome, as pressões, o excesso de tarefas múltiplas e repetitivas, gerando o esgotamento psicológico que configura a “depressão por esgotamento.”³²²

Elaine Nassif esclarece que o “*burnout*” é o “resultado da inadequada gestão do stress laborativo, como um processo ineficaz de adaptação a um stress individual excessivo”,³²³ sendo complementado pelas palavras de Pines e Aronson que remetem a referida

³¹⁹ HIRIGOYEN, Marie-France – **Mal-estar no trabalho. Redefinindo o assédio moral.** (trad. francês) Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011, p.19-20.

³²⁰ PAMPLONA FILHO, Rodolfo; WYZYKOWSKI, Adriana; GOES BARROS, Renato da Costa Lino de. **Op. cit.** p. 155.

³²¹ STEPHAN, Cláudia Coutinho. **Op. cit.** p.70.

³²² HIRIGOYEN, Marie-France – **Op. cit.** p.20.

³²³ NASSIF, Elaine – *Burnout, mobbing e outros males do stress: aspectos jurídicos e psicológicos*, Revista LTr, 40-06/730 *Apud* MARTINS, Sérgio Pinto – **Op. cit.** p.24.

síndrome ao “esgotamento mental, físico e emocional produzido pelo envolvimento crônico no trabalho em situações emocionalmente envolventes.”³²⁴

Sérgio Pinto Martins difere o *burnout* do estresse da seguinte maneira; o estresse é profundo mas momentâneo e não necessariamente está relacionado ao trabalho, já o *burnout* é desenvolvido pelas condições de trabalho, suas consequências são mais duradouras, sua exaustão emocional não gera insatisfação laboral.³²⁵

Decerto que tanto o assédio sexual como as situações de estresse podem vir acompanhadas da real intenção secundária de assediar moralmente a vítima.³²⁶

Os conflitos intersubjetivos, no ambiente de trabalho, criando desentendimentos de ponto de vista, da forma de solucionar certos conflitos, na maneira de gerenciar as atividades dentre outros possíveis conflitos amenos. Muitas vezes a diversidade de opiniões oriundas desses desentendimentos servem para engrandecer a empresa, sendo vantajosa e natural devido a possibilidade de aperfeiçoamento, ao contrário do assédio que tem o caráter destrutivo, devendo sim ser extirpado da gestão empresarial.³²⁷

Temos ainda o mal-estar causado pelas más condições de trabalho tutelado pelo artigo 225 da Constituição Federal Brasileira. De certo que o ambiente de trabalho deve ser sadio para que o empregado desempenhe seu labor de forma digna, sob pena da empresa sofrer penalidades pela fiscalização o Poder Público, e após análise do caso concreto, ser avaliada a ocorrência ou não de algum dano.³²⁸

Como já foi dito no item 6.1, o assédio pressupõe ações repetitivas e prolongadas, portanto as agressões pontuais não são consideradas assédio moral, mas não são desprezadas, podendo a vítima buscar as vias judiciais para pleitear a indenização devida.

7.3 Atitudes que configuram o assédio moral

Como já mencionado, alguns comportamentos se confundem com as condutas caracterizadoras do assédio moral. O que pode diferenciar o assédio moral de outras condutas

³²⁴ PINES, Arosón – *Career burnout: causes and cures*. New York: Free Press, 1988 *Apud* MARTINS, Sérgio Pinto –Op. cit. p.25.

³²⁵ MARTINS, Sérgio Pinto. Op. cit. p.25.

³²⁶ PAMPLONA FILHO, Rodolfo; WYZYKOWSKI, Adriana; GOES BARROS, Renato da Costa Lino de. **Op. cit.** p.142.

³²⁷ **Ibidem.** p. 142-143

³²⁸ **Ibidem.** p. 146-147

hostil é que este possui como finalidade a exclusão das pessoas de seu ambiente de trabalho, de maneira proposital.³²⁹

Márcia Novaes Guedes nos remete ao estudo realizado por Heinz Leymann, no desenvolvimento de um trabalho oriundo de sua experiência médica no tratamento das vítimas do psicoterror, denominado *Leymann Inventory of Psychological Terrorism – LIPT*, identificou quarenta e cinco comportamentos, que foram divididos em cinco categorias: recusar a comunicação, desqualificar, destruir a auto estima, cortar relações sociais, vexar e constranger.³³⁰

Iniciaremos pelo comportamento assediado caracterizado pela “recusa na comunicação”; neste tipo o agressor se recusa a dar qualquer justificativa sobre o seu comportamento em face da vítima, mantém-se distante e a vítima passa a ficar confusa, invertendo os papéis, passando a imaginar que seja ela a culpada pela ausência de comunicação, passando até mesmo a se sentir responsável pelo mal estar ao qual está inserida.³³¹

No comportamento da desqualificação vislumbramos uma agressão indireta, pois são atos, gestos ou expressões que denotam desprezo pela vítima. Um olhar carregado de ódio e desprezo, o dar de ombros com aquilo que a vítima faz ou fala, toda essa indiferença demonstrada pelo assediador para com sua vítima pode caracterizar o assédio, pois desqualifica a pessoa, gerando um massacre psíquico por parte do agressor.³³²

A destruição da auto estima, pode ter como gatilho uma brincadeira de mau gosto, imposição de apelidos constrangedores, insinuações maldosas com relação ao tipo de traje usado pela vítima, na forma de andar e falar da mesma, o que acarretará revolta e indignação na vítima, e uma vez que esta reage de maneira impensada, sua conduta repentina pode ser usada contra si, acusando-a de mal comportamento, ensejando punição.³³³

O isolamento da vítima é um dos comportamentos mais comuns; com o intuito de repulsar a vítima do ambiente de trabalho, o agressor a isola, fazendo com que a mesma perca a relação social que por ventura poderia ser proporcionado. Nessa modalidade o agressor passa a não convidar mais a vítima para os eventos da empresa, não a informa de reuniões ou informa erroneamente do horário, fazendo com que a vítima chegue atrasada ao

³²⁹ GUEDES, Márcia Novaes - **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.p.47

³³⁰ **Ibidem.**

³³¹ PAMPLONA FILHO, Rodolfo; WYZYKOWSKI, Adriana; GOES BARROS, Renato da Costa Lino de. **Op. cit.** p. 135.

³³² **Ibidem.**

³³³ **Ibidem.**

compromisso, gerando desconforto e demonstrando irresponsabilidade no cumprimento de suas obrigações, reduzem a capacidade laboral com a diminuição do seu trabalho, sobrecarregando os demais colegas das vítimas, gerando um sentimento interior de inutilidade e de humilhação.

Por fim, temos a conduta de vexar e constranger a vítima, que pode ser caracterizada pela designação de atividades inúteis ou degradantes, imposição de metas impossíveis, obrigando o empregado a permanecer até tarde elaborando relatórios urgentes para depois ver seu trabalho dentro de uma gaveta sem qualquer utilidade, e até mesmo a ausência total de atividades para a vítima.³³⁴

Resta evidenciado que os atos de vexar e constranger são atentados contra a dignidade da vítima, e essas atitudes muitas vezes são oriundas de colegas invejosos e não propriamente da chefia e dificilmente são reveladas aos superiores por vergonha da situação.³³⁵

Marie-France Hirigoyen elaborou uma pesquisa com empregados vítimas de assédio moral na qual obteve a seguinte conclusão: 53% foram vítimas da degradação das condições de trabalho; 58% foram vítimas de ações de isolamento e recusa da comunicação; 56% foram vítimas de ataques contra a dignidade; e 31% foram vítimas de ameaças verbais, fiscais e sexuais.³³⁶

Resta evidente que a melhor forma de prevenção da ocorrência de atos abusivos é a formação de um ambiente de trabalho saudável e equilibrado, primando pelo respeito aos limites legalmente impostos nas condutas dos agentes, evitando-se assim a responsabilização pela prática do assédio moral.

Em alguns países já existem organismos protetores das vítimas de assédio moral como o “*Government Accountability Project – GAP*, nos Estados Unidos da América”.³³⁷

Existe nos Estados Unidos da América a tradicional figura dos “*whistleblowers*”, que vem do inglês “*whistle*” que significa apito ou assovio, e do verbo inglês “*to blower*” que significa soprar; essa expressão é usada por aqueles que visam denunciar as práticas abusivas, que se organizam e criam grupos de apoio para combater e apoiar as vítimas de assédio moral, assim como para auxiliá-las na obtenção de proteção.³³⁸

³³⁴ **Ibidem.** p.137.

³³⁵ HIRIGOYEN, Marie-France – **Op. cit.** p.111.

³³⁶ **Ibidem.**

³³⁷ HIRIGOYEN, Marie-France – **Op. cit.** p.82.

³³⁸ TROMBETTA, Taísa; ZANELLI, José Carlos – **Op. cit.** p.52-53.

Os “*whistleblowers*” se organizam e criam grupos de apoio visando a troca de experiências, denunciar as irregularidades e os abusos, e em especial difundir as formas de obterem proteção jurídica,³³⁹ haja vista que em razão das denúncias, o denunciador passará a sofrer represálias já que afrontou os interesses dos assediadores.³⁴⁰

³³⁹ HIRIGOYEN, Marie-France – **Op. cit.** p.83.

³⁴⁰ MARTINS, Sérgio Pinto – **Op. cit.** p.25.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve como objetivo principal o estudo sobre o assédio moral no ambiente laboral, com enfoque nos limites do poder diretivo e nos elementos caracterizadores do referido fenômeno. Para embasar a pesquisa foi necessário abordar de maneira breve o histórico das relações de trabalho, os elementos caracterizadores das relações de emprego e o poder diretivo, incluindo seus fundamentos e divisão. Posteriormente tratamos dos limites do poder diretivo, adentramos na temática do assédio moral, através do estudo das nomenclaturas usuais, conceitos, modalidades, sujeitos e elementos caracterizadores, e, por fim, elencamos algumas atitudes que configuram e outras que não configuram o assédio moral.

Para iniciar o estudo foi essencial que buscássemos na história a evolução do trabalho para que chegássemos à temática do assédio tendo em vista que as relações laborais sempre foram objeto de observação do estudo das sociedades. Pudemos concluir que o trabalho humano passou por diversas fases na história, desde ser considerado um castigo até à sua efetiva valorização. As Revolução Francesa e a Revolução Industrial tiveram um importantíssimo papel no desenvolvimento das sociedades, o que sem dúvida repercute até aos dias de hoje.

Numa visão cronológica, percebemos que a evolução social ocorrida após a Revolução Francesa e Revolução Industrial, não só foram responsáveis pela expansão de mercado, como também pelo crescimento e evolução laboral e científica, o que possibilitou a engrenagem na máquina da civilização. O salto para a modernidade e posteriormente para a pós modernidade é sentido em todos os aspectos, em especial na valorização do trabalho como direito fundamental resguardado pela Constituição Federal.

As profissões foram se ajustando. Enquanto umas entram no ostracismo outras foram criadas para suprir a necessidade do mercado, que também passou a ser mais exigente. A globalização permitiu a troca não só de mercado como também de tecnologia, as pessoas passaram a ser ainda mais imediatistas, a acumular funções, a ser mais exigentes consigo mesmas. Todo esse turbilhão de situações, se mal administrado, pode gerar danos à pessoa, em especial quando se trata de mercado de trabalho. O empregado diante de toda essa pressão passa a ser uma “bomba relógio” e, quanto mais hostil for o ambiente de trabalho, maiores são as chances de os empregados serem vítimas do assédio moral e, consequentemente perderem produtividade.

Observamos no decorrer do estudo que a relação de emprego é uma espécie de trabalho, sendo tratada pela legislação e pela doutrina como “contrato de trabalho”, possuindo

características próprias que o tipificam, quais sejam: onerosidade, subordinação, não eventualidade, pessoalidade e que a atividade seja exercida por pessoa física.

Com relação ao Poder Diretivo restou evidenciado que este poder é típico das relações contratuais do trabalho, mas que deve ser exercido com cautela. O fundamento legal do poder diretivo está disposto no artigo 2º da CLT, na oportunidade que é determinado que o empregador é quem assume os riscos da atividade, assalaria, contrata e dirige as atividades do empregado.

O poder diretivo se sub divide em poder organizacional, poder disciplinar e poder fiscalizatório ou de controle. Vimos que o poder organizacional está relacionado com a liberdade com que o empregador tem de organizar e gerir a sua empresa, visando o desenvolvimento da maneira como foi planejado, no intuito de alcançar os objetivos econômicos e sociais da empresa, tornando mais célere o que gera aumento de produtividade, resultando em maior lucratividade para a empresa. Diante desses objetivos, é comum o empregador criar Regimento Interno da empresa, estipular metas e prêmios dentre outras ações que visam estimular o empregado a produzir mais.

O poder de controle ou fiscalizatório é responsável pela autorização concedida ao empregador de fiscalizar e controlar as atividades de todos dentro da sua empresa, ressalvados os limites da razoabilidade, em especial aos preceitos legais constitucionais do direito à dignidade da pessoa humana, a honra e a privacidade. Este poder capacita o empregador a prevenir a prática de condutas ilícitas, assim como possibilita este a fiscalizar e prevenir eventuais práticas errôneas pelo empregado.

Com relação ao poder disciplinar, vislumbramos que este é o direito que o empregador possui de exercer sua autoridade sobre o trabalho dos seus empregados, através de ordens, direção das atividades e imposição de sanções aos empregados faltosos.

Como foi estudado, o contrato de trabalho, por possuir evidente desequilíbrio de poderes entre as partes, por um lado o empregador com o poder diretivo, e de outro o empregado a postos para cumprir as ordens, sendo este considerado hipossuficiente na relação. Visando o equilíbrio dessa relação, o poder diretivo foi relativizado estando seus limites impostos pelos princípios da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho, o direito à imagem e o direito à intimidade dos empregados, todos esses limites impostos pela Constituição Federal.

Sob o enfoque o poder diretivo, o princípio da dignidade da pessoa humana ganha destaque, tornando-se basilar para o alinhamento dos limites do poder do empregador,

pois combinado com as garantias contidas do artigo 5º da CF, criam-se barreiras para o exercício arbitrário do poder diretivo.

Os limites do poder diretivo foram explanados no texto. Iniciamos pela análise das propostas de estabelecimento do cumprimento de metas pelo empregador, podendo ainda estipular ranking, dentre outros incentivos; vimos ainda que essa forma de incentivo é bastante proveitosa, desde que as metas sejam razoáveis e atingíveis, assim como que inexista penalidade aos empregados que não tenham alcançado a meta estabelecida, devendo sim incentivar com ações motivadoras aqueles em dificuldade mas nunca expor ao ridículo.

O incentivo de prêmios pelo cumprimento das metas também é bastante proveitoso, desde que as metas sejam razoáveis e atingíveis, desde que inexista penalidade aos empregados que não tenham alcançado a meta estabelecida, devendo incentivar com ações motivadoras aqueles em dificuldade, mas sem nunca expô-los ao ridículo, sendo vedada a exposição negativa do empregado, a chacota ou qualquer outra situação que exponha o empregado de maneira negativa, como os citados troféus “tartaruga”, “UTI móvel”, “lanterna” e o quadro de “pior empregado do mês”. As metas estipuladas dentro de uma razoabilidade produzem efeito positivo, mas uma vez que haja excesso nesse procedimento, as condutas de cunho danosas e que ferem a dignidade do empregado estarão sujeitas à reparação de danos aos empregados assim como eventualmente os empregadores podem ser responsabilizados criminalmente.

Outra face do poder diretivo é o uso de câmeras para vigiar, resguardar a propriedade, mas a jurisprudência também estabeleceu limites para a referida prática visando resguardar os direitos fundamentais dos empregados. Restou demonstrado que a jurisprudência entendeu que a filmagem dos vestiários, banheiros, locais de descanso dos empregados e refeitórios, gera risco à violação de privacidade dos empregados, sendo proibida tal prática. O ambiente de trabalho não inseridos na restrição da jurisprudência pode ser objeto de filmagem desde que os empregados sejam informados de que aquele ambiente está sendo monitorado e desde que a privacidade, a honra e a integridade dos empregados sejam resguardadas.

Outra abordagem trazida à baila no presente estudo foi a fiscalização da utilização do correio eletrônico e do uso da internet nos locais de trabalho; diante desse quadro a empresa se legitima a fiscalizar o conteúdo das informações trocadas, sem que isso reste configurada violação dos direitos à intimidade ou privacidade do empregado, e nem tampouco configura o crime de quebra de sigilo de correspondência, pois o empregador está legitimado a fazer essa fiscalização devido ao exercício do seu poder diretivo, mais

especificamente no poder fiscalizatório. É comum e tolerável a restrição ao acesso a determinadas páginas ou conteúdo na internet, uma vez que o empregado acesse esses conteúdos previamente proibidos pelo empregador, ou até mesmo aqueles que sejam amorais ou ilegais, o mesmo poderá ser punido, inclusive com a demissão por justa causa, devido à quebra das regras do contrato.

Concluimos que a prática da revista íntima, na qual muitas empresas faziam revista pessoal no corpo do empregado, retiravam peças de roupa da vestimenta, e até mesmo revistavam os pertences pessoais dos mesmos expondo a intimidade dos empregados, sendo admitida a revista impessoal com a verificação do conteúdo de bolsas, mochilas e sacolas, desde que não exponham a intimidade do empregado. A revista íntima do empregado é reprovada pois usurpa a legitimidade da conduta patronal, sendo incompatível com a dignidade da pessoa humana. Reforçando a ilicitude da conduta da revista íntima, esta possui vedação legal no artigo 373, A, VI da CLT, inserida pela Lei nº9.799, de 26 de maio de 1999.

E por fim, mencionamos a prática cada vez mais comum das empresas em solicitar certidão de antecedentes criminais no ato da entrevista de emprego, restando evidenciada a jurisprudência laboral no sentido do entendimento que a referida certidão é pública, sendo inclusive exigidas para a ocupação de cargos públicos, dessa forma entende-se que a exigência de tal documento não gera nenhum dano ao empregado.

Para exemplificar e analisar as razões dos limites impostos ao exercício do poder diretivo, analisamos dois casos concretos; um envolvendo a Associação das Pioneiras Sociais – Rede SARAH de Hospitais do Aparelho Locomotor (Ação Civil Pública nº 00762.2010.004.16.00.4), na qual restou patente a ilicitude no uso das atribuições do poder diretivo, e a empresa foi condenada por assédio moral coletivo; e outro envolvendo o Supermercado Mateus S.A. (Ação Civil Pública nº 0017302-16.2013.5.16.0002), na qual foi reconhecida a legitimidade do poder diretivo ao autorizar que o empregador exigisse a certidão de antecedentes criminais para a contratação dos seus empregados, haja vista ser um documento público, não causando nenhuma lesividade aos direitos fundamentais do empregado.

Como vimos, existem limitações ao poder diretivo, com destaque aos direitos fundamentais previstos na CF, tais como a observação aos direitos fundamentais em especial o da dignidade da pessoa humana, da privacidade e da intimidade. Por fim, concluimos que por mais que ele seja específico do empregador, este não é um poder absoluto e nem ilimitado, existindo direitos e garantias à parte considerada hipossuficiente da relação, que no caso é o empregado.

Concluímos que o conceito e as nomenclaturas utilizadas para o assédio moral são diversas, tendo esta a variação nas seguintes termos: *mobbing*, *bullying*, *harassment*, *harcèlement moral*, *ijime*, *acoso moral* ou psicoterror laboral. Quanto ao conceito de assédio moral laboral, podemos observar que inexistente um conceito fechado e um termo único para o fenómeno no assédio moral. O assédio moral laboral, de forma genérica apode ser conceituado como as condutas abusivas, reiteradas e prolongadas, praticadas no ambiente de trabalho de forma perversa e consciente, com o intuito de prejudicar a vítima individualmente ou um grupo determinado, afrontando a dignidade do trabalhador.

Após a abordagem sobre as nomenclaturas, conceitos e identificação dos sujeito, tratamos de estudar os elementos caracterizadores do assédio moral. A partir do conceito de que o assédio moral é um conjunto de condutas abusivas e intencionais, reiteradas e prolongadas no tempo, que visam a exclusão da vítima do ambiente de trabalho por meio do ataque de sua dignidade, é possível destacarmos genericamente os elementos identificadores do assédio moral: prejuízo ou dano irreparável à vítima, abusividade na conduta, conduta intencional, repetição e prolongamento da conduta e ataque à dignidade da vítima.

Quanto à intencionalidade na conduta citamos duas correntes, a subjetivista, que entende exigível que reste demonstrada a intenção de assediar, e a corrente objetivista que entende ser cabível a sanção por assédio independente da prova do dolo do agente, mas uma vez demonstrada a intenção, esta poderá ser utilizada como forma de dosimetria da sanção. Sendo a corrente objetivista preponderante, pois o reconhecimento do assédio é independente da demonstração do dolo, uma vez praticadas as condutas assediadoras, por si só já degradam o ambiente laboral, afrontando a dignidade dos sujeitos atingidos, caracterizando a prática do assédio moral.

Quanto ao elemento de repetição e prolongamento, é importante frisar a subjetividade de tais elementos, ainda que alguns doutrinadores estipulem prazos rígidos, como Heinz Leymann fez ao estipular a necessidade de repetição semanal pelo prazo mínimo de seis meses, a doutrina majoritária e a jurisprudência entendem como flexíveis a periodicidade de tais acontecimentos, devendo sim existir conduta reiterada, e repetida de forma sistemática sem estabelecermos prazo mínimo ou máximo para a ocorrência desta, devendo cada caso ser analisado de maneira minuciosa.

E o último elemento é o ataque à dignidade da vítima, que é um direito fundamental. O princípio da dignidade da pessoa humana proíbe práticas discriminatórias e principalmente abusivas contra a pessoa humana, limitado o poder diretivo do empregador com o exercício dos direitos fundamentais do empregado. Os direitos fundamentais que limitam o poder diretivo do

empregador, são balizados pelo princípio da dignidade humana, que serve como uma balança, não permitindo que nesse conflito de interesses, ocorram injustiças, devendo sempre buscar o equilíbrio necessário nas relações de emprego, garantindo um trabalho mais justo, respeitando os direitos e garantias de ambas as partes contratuais.

Podemos concluir que os poderes conferidos ao empregador garantem a esse o direito de manter a hierarquia perante os empregados, que por sua vez devem ser subordinados aos seus empregadores, sem que estes ultrapassem os limites que a eles foram impostos pela nossa CF, limites que são verdadeiros direitos fundamentais dos empregados. A CF teve a precaução de destacar a dignidade da pessoa humana, sendo os direitos fundamentais verdadeiras “armas” contra a tirania de alguns empregadores.

Dessa forma é dever do empregador zelar pelo ambiente de trabalho saudável e garantir ao obreiro condições dignas de trabalho, respeitando sua dignidade e integridade. O Estado deve dar mais atenção a essa temática, elaborando leis que tratem com maior rigor o tema em questão, e que possam garantir um ambiente de trabalho sadio a todos.

Embora o ordenamento jurídico brasileiro não disponha de legislação federal específica contra a conduta do assédio moral, alguns dispositivos da CF, do Código Civil e da CLT podem ser aplicados para resguardar os direitos de trabalhadores que sofrem ou já sofreram esse tipo de agressão. A ausência de legislação específica nos faz constatar que a discussão sobre o tema ainda é tímida e que existe pouca clareza sobre o assunto.

Por fim, conhecer os limites do poder diretivo e os elementos caracterizadores do assédio moral possibilita a identificação do fenômeno por parte dos empregados assim como são indicativos para que o empregador adote ações preventivas para evitar a ocorrência do assédio moral no trabalho.

REFERÊNCIAS

FONTES DOCUMENTAIS

PORTUGAL. Leis, decretos etc. – **Código do Trabalho**. 13ª ed. Coimbra: Almedina, 2014.

FONTE DOCUMENTALS ELETRÔNICA

BRASIL, Lei nº 6.019 de 03 de janeiro de 1974. A referida lei trata dos contrato de trabalho por tempo determino, exceção ao regramento dos contratos por prazo indeterminado. **Presidência da República do Brasil. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos**. [Em linha] [Consult. 17 set. 2017] Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm

CONSTITUIÇÃO Política do Império do Brasil. **Presidência da República do Brasil. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos**. [Em linha] [Consult. 17 set. 2017]. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao24.htm

¹ MARTINS, Mônica de Souza N. – **Entre a cruz e o capital: as corporações de ofício no Rio de Janeiro após a chegada da família real (1808-1824)**. Rio de Janeiro: Garamond, s.d., p. 144 [Em linha] [Consult. 17 set. 2017]. Disponível em http://www0.rio.rj.gov.br/arquivo/pdf/obras_premiadas_pdf/entre_cruz_capital.pdf

CONSTITUIÇÃO da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1998. **Presidência da República do Brasil. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos**. [Em linha] [Consult. 30 out. 2015] Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm

LEI de 13 de setembro de 1830. **Regula o contracto por escripto sobre prestação de serviços feitos por Brasileiro ou estrangeiro dentro ou fora do Império**. [Em linha] [Consult. 17 set. 2017]. Disponível em http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei_sn/1824-1899/lei-37984-13-setembro-1830-565648-publicacaooriginal-89398-pl.html

LEI Imperial nº 3.353, de 13 de maio de 1988. **Lei Áurea**. [Em linha] [Consult. 03 ago. 2017]. Disponível em <http://www2.senado.leg.br/bdsf/item/id/385454>

LEI nº13.185, de 06 de novembro de 2015. **Presidência da República do Brasil. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos.** [Em linha] [Consult. 03 set. 2017] Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2015/lei/113185.htm

CONSTITUIÇÃO da República Federativa do Brasil de 1988. **Presidência da República do Brasil. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos.** [Em linha] [Consult. 03 ago. 2017]. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm

LEI nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011. **Presidência da República do Brasil. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos.** [Em linha] [Consult. 17 set. 2017] Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2011-2014/2011/lei/112551.htm

Artigo L. 122-49:.. ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO [Em linha] [Consult. 03 set. 2017]. Disponível em <http://www.assediomoral.org/spip.php?article92>

CÓDIGO CIVIL Brasileiro: Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. **Presidência da República do Brasil. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos.** [Em linha] [Consult. 17 ago. 2017]. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm

PROJETO DE LEI Nº 7.461/2017. **Câmara dos Deputados.** Deputado Carlos Henrique Gaguim. [Em linha] [Consult. 03 set. 2017]. Disponível em http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=F6A2D9830CB24AF57BBA2CCB3956D825.proposicoesWebExterno1?codteor=1555044&filename=A_vulso+-PL+7461/2017

Lei nº 13.015/2014. Horas extras. Bancário. Gerente-Geral. [Em linha] [Consult. 06 set. 2017]. Disponível em <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/377908589/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-512007320075150029/inteiro-teor-377908627>

LIVRO

ALKIMIN, Maria Aparecida – **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2007.

AMADO, João Leal – **Contrato de Trabalho**. 4.ed., Coimbra: Coimbra, 2014.

ANGHER, Anne Joyce - **Consolidação das Leis do Trabalho**. In: Vade Mecum. 19. ed. São Paulo: Rideel, 2014.

ARENT, Hannah – **A condição humana**. (trad. inglês) 9. ed., Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1999.

ÁVILA, Rosemari Pedrotti – **As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho**. 2ª ed., São Paulo: LTr.

BARROS, Alice Monteiro de – **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

BAUMAN, Zygmunt - **Amor líquido: sobre a fragilidade dos laços humanos**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2004.

BARUKI, Luciana Veloso – **Riscos psicossociais e saúde mental do trabalho. Por um Regime Jurídico Preventivo**. São Paulo: LTr, 2015.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de – **Trabalho decente: análise jurídica da exploração do trabalho: trabalho escravo e outras formas de trabalho indigno**. São Paulo: LTr, 2016.

CALVO, Adriana – **O direito fundamental à saúde mental no ambiente de trabalho: o combate ao assédio moral institucional: visão dos tribunais trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2014.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes – **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**. Coimbra: Livraria Almedina, 4. ed., s.d.

CASSAR, Vólia Bomfim - **Direito do Trabalho**. 6. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2012.

_____. **Princípios trabalhistas, novas profissões, globalização da economia e flexibilização das normas trabalhistas**. Rio de Janeiro: Impetus, 2010.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira - **Direito do Trabalho**. 8. ed., São Paulo: Atlas, 2015.

CAVALIERI FILHO, Sérgio - **Programa de responsabilidade civil**. 7. ed. 2. reimp. São Paulo: Atlas, 2007.

DEJOURS, Christophe e Bègue, Florence. **Suicídio e trabalho: o que fazer?** (trad. do francês) Brasília: Paralelo 15, 2010.

_____. **A loucura do trabalho. Estudo de psicopatologia do trabalho**. (trad. do francês) 6. ed. São Paulo: Cortez, 2015.

DELGADO, Maurício Godinho – **Curso de Direito do Trabalho**. 12. ed., São Paulo: LTr, 2013.

FARIAS, James Magno A. – **Direito constitucional do trabalho: sociedade e pós-modernidade**. São Paulo: LTr, 2015.

FREUD, Sigmund – **O mal-estar na civilização**. (trad. alemão) 1. Ed. São Paulo: Penguin Classics Companhia das Letras, 2012.

GUEDES, Márcia Novaes – **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

_____. **Assédio moral e responsabilidade das organizações com os direitos fundamentais dos trabalhadores**. Revista da Anamatra II. São Paulo. Dez, 2003.

HIRIGOYEN, Marie-France – **Mal-estar no trabalho. Redefinindo o assédio moral**. (trad. francês) Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.

_____. **Assédio Moral. A violência perversa no cotidiano.** (trad. francês) Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2014.

HOUAISS, Antônio – **Minidicionário Houaiss da língua portuguesa.** Rio de Janeiro: Objetiva, 2010.

JUNQUEIRA, Fernanda Antunes Marques – **Dispensa imotivada. Captura da subjetividade do trabalhador.** São Paulo: LTr, 2016.

KELLER, Wener – **O Direito do Trabalho como direito fundamental. Instrumento de efetividade.** 2. Ed. São Paulo: LTr, 2016.

LEITÃO, Luís Manuel Teles de Menezes - **Direito do Trabalho.** 3. ed., Coimbra: Almedina.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra – **Direitos Humanos.** 2ª ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2011.

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

_____. - **Assédio moral no emprego.** 4. ed., São Paulo: Atlas, 2015.

MENEZES, Cláudio Armando Couce de – **Assédio moral e seus efeitos jurídicos. Justiça do Trabalho.** Porto Alegre, a.21, nº242, p. 7-21, fev. 2004, p. 10 *apud* ÁVILA, Rosemeri Pedrotti de – **As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho,** 2ª ed., São Paulo: LTr, 2015.

MOREIRA, Vital – **Trabalho digno para todos. A “cláusula laboral” no comércio externo da União Europeia.** Coimbra: Coimbra, 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro do – **Curso de Direito do Trabalho,** 24. ed., ver., atual. São Paulo: Saraiva, 2009.

NASCIMENTO, Sônia Amauri C. Mascaro – **Assédio Moral no ambiente de trabalho.** Revista LTr, São Paulo, v. 68, n.8, ago. 2004, p.922-930, ago.

PACHECO, Mago Graciano de Rocha – **O assédio moral no trabalho. O elo mais fraco.** Coimbra: Almedina, 2007.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo - **O assédio sexual na relação de emprego.** São Paulo: LTr, 2001.

_____. **Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego.** Revista LTr, São Paulo, ano 70, set 2006.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; WYZYKOWSKI, Adriana; GOES BARROS, Renato da Costa Lino de – **Assédio moral laboral e direitos fundamentais**, 2. ed. ampl. rev., São Paulo: LTr, 2016.

PEREIRA, Rita Garcia – **Mobbing ou assédio moral no trabalho. Contributo para a sua conceptualização.** Coimbra: Coimbra Editora, 2009.

PERELMAN, Chaim – **Ética e Direito.** Tradução de Maria Ermantina Galvão. São Paulo: Martins Fontes, 1996, p.401 *apud* NANBA, Edison Tetsudo – **Manual de bioética e biodireito.** São Paulo: Atlas, 2009.

PIOVESAN, Flávia – **Direitos humanos e o direito constitucional internacional.** 4. ed. São Paulo: MAX Limounad, 2000.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma – **Estudos de Direito do Trabalho.** Vol. I, Lisboa: Almedina, 2003.

RAMOS, Luís Leandro Gomes; GALIA, Rodrigo Wasem – **Assédio moral no trabalho. O abuso do poder diretivo do empregador e a responsabilidade civil pelos danos causados ao empregado – atuação do Ministério Público do Trabalho.** Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2013.

RODRIGUEZ, Américo Plá – **Princípios de direito do Trabalho**, 3. ed. Atual. São Paulo: LTr, 2000.

SANTOS, Bárbara Fernandes Rito dos – **Stalking. Parâmetros de tipificação e o bem-jurídico da integridade psíquica.** Coimbra: Almedina, 2017.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos – **Dano moral na dispensa do empregado.** 5. ed. São Paulo: LTr, 2015.

SANTOS, Pedro Barrambana – **Do assédio laboral. Pelo enquadramento do assédio moral no ordenamento jurídico português.** Coimbra: Almedina, 2017.

SARLET, Ingo Wolfgang – **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988.** Livraria do Advogado: Porto Alegre, 2007.

_____. **A eficácia dos direitos fundamentais.** 4. ed. ver. atual. e ampl. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2004.

SILVA, José Afonso – **Curso de Direito Constitucional Positivo.** 16. ed., São Paulo: Malheiros, 2005.

SILVA, Plácido e – **Vocabulário Jurídico.** Vol II, São Paulo: Forense, 1997.

STEPHAN, Cláudia Coutinho – **O princípio Constitucional da dignidade e o assédio moral no direito do Trabalho de Portugal e do Brasil,** LTr, São Paulo: 2013.

TEIXEIRA, João Luís Vieira – **O assédio moral no trabalho. Conceito, causas e efeitos, liderança versus assédio, valoração do dano e sua prevenção.** 3. ed., São Paulo: LTr, 2016.

TROMBETTA, Taisa; ZANELLI, José Carlos – **Características do Assédio Moral.** 1. ed. reimp., Curitiba: Juruá, 2011.

XEREZ, Lena Marcílio – **Tutela jurídica do empregado em face do assédio moral.** São Paulo: LTr, 2015.

DOCUMENTO ELETRÔNICO

ZANETTI, Robson. **Assédio moral no trabalho**. [Em linha]. s.d., p. 68 [Consult 19 set. 2017] disponível em <http://www.conteudojuridico.com.br/livro-digital,e-book-assedio-moral-no-trabalho,22743.html>

ÍNDICE DE JURISPRUDÊNCIA

TST – RR: 2717620125240072, Relator Douglas Alencar Rodrigues, Data de Julgamento 25/11/2015, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 04/12/2015 - **Recurso de Revista. Vínculo de emprego doméstico. Diarista que trabalha por três dias na semana. Requisito da continuidade. Ausência. Divergência jurisprudencial configurada.** [Em linha] [Consult. 17 set. 2017]. Disponível em <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/263981871/recurso-de-revista-rr-2717620125240072>

TST - RR: 5998020115230003, Relator Douglas Alencar Rodrigues, Data de Julgamento 03/08/2016, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 05/08/2016) - **Não regido pela lei 13.015/2014. Vínculo de emprego doméstico. Diarista que trabalha por três dias na semana. Requisito da continuidade. Ausência. Artigo 1º da lei 5859/72.** [Em linha] [Consult. 17 set. 2017]. Disponível em <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/370412260/recurso-de-revista-rr-5998020115230003/inteiro-teor-370412302>

TST - RR: 5998020115230003, Relator Douglas Alencar Rodrigues, Data de Julgamento 03/08/2016, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 05/08/2016 - **Recurso de Revista. Não Regido pela lei 13.015/2014. Vínculo de emprego doméstico. Diarista que trabalha por três dias na semana. Requisito da continuidade. Ausência. Artigo 1º da Lei 5859/72.** [Em linha] [Consult. 17 set. 2017]. Disponível em <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/370412260/recurso-de-revista-rr-5998020115230003/inteiro-teor-370412302>

TRT-4. RO: 00017624520125040341 RS 0001762-45.2012.5.04.0341, Relator Marçal Henri dos Santos Figueiredo, Data de Julgamento: 28/05/2014, Vara do Trabalho de Estância

Velha) - **Justa causa. Inobservância da gradação das penas disciplinares. Não comprovada a desídia do empregado.** [Em linha] [Consult. 17 set. 2017]. Disponível em <https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129117059/recurso-ordinario-ro-17624520125040341-rs-0001762-4520125040341>

TRT-12 - RO: 00022667820145120011 SC 0002266-78.2014.5.12.0011, Relator Garibaldi Tadeu Pereira Ferreira, Secretaria da 1ª Turma, Data de Publicação: 07/10/2015 **Falta grave. Rescisão contratual motivada.** [Em linha] [Consult. 17 set. 2017]. Disponível em <https://trt-12.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/241215475/recurso-ordinario-trabalhista-ro-22667820145120011-sc-0002266-7820145120011>

TRT-16 1227200701616005 MA 01227-2007-016-16-00-5, Relator Luiz Cosmo da Silva Júnior, Data de Julgamento: 18/03/2010, Data de Publicação: 10/05/2010 - **Justa causa obreira. E-mail corporativo. Desvirtuamento. Quebra de dever contratual de conduta.** [Em linha] [Consult. 20 ago. 2017]. Disponível em <https://trt-16.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/9185880/1227200701616005-ma-01227-2007-016-16-00-5>

TST - AIRR: 1649005720015030001 164900-57.2001.5.03.0001, Relator Pedro Paulo Manus, Data de Julgamento: 26/11/2008, 7ª Turma, Data de Publicação: DJ 05/12/2008 - **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista. Sanção Disciplinar. Suspensão. Uso indevido de -e-mail- corporativo.** [Em linha] [Consult. 20 ago. 2017]. Disponível em <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/2174144/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-1649005720015030001-164900-5720015030001>

TRT-1 - RO: 00004151020145010302 RJ, Relator Volia Bomfim Cassar, Data de Julgamento: 04/11/2015, Segunda Turma, Data de Publicação: 12/11/2015- **Dano moral. Cobrança de metas.** [Em linha] [Consult. 20 ago. 2017]. Disponível em <https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/255778188/recurso-ordinario-ro-4151020145010302-rj>

TST - RR: 13339320125190007, Relator Delaíde Miranda Arantes, Data de Julgamento: 11/03/2015, 2ª Turma, Data de Publicação: DEJT 20/03/2015 - **Recurso de Revista. Indenização por danos morais. Revista apenas visual de bolsas de empregados. Inexistência de contato físico. Poder Diretivo do empregador.** [Em linha] [Consult. 20

ago. 2017]. Disponível em <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/175659049/recurso-de-revista-rr-13339320125190007>

TRT-23 - RO: 887200800223009 MT 00887.2008.002.23.00-9, Relator: DESEMBARGADOR OSMAIR COUTO, Data de Julgamento: 13/05/2009, 2ª Turma, DEJT 14/05/2009 - **Assédio moral. Atuação prolongada em plantões. Ociosidade forçada. Quantum indenizatório.** [Em linha] [Consult. 22 ago. 2017]. Disponível em <https://trt-23.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/7694882/recurso-ordinario-ro-887200800223009-mt-0088720080022300-9>

TRT 17ª R., RO 0001157-72.2015.5.17.0005, 2ª Turma, Relator Desembargadora Wanda Lúcia Costa Leite França Decuzzi, DEJT 17/08/2016 - **Assédio moral. Alteração na estrutura organizacional da empresa. Ócio forçado. Não caracterização.** [Em linha] [Consult. 15 ago. 2017]. Disponível em <https://trt-17.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/413235833/recurso-ordinario-trabalhista-ro-11577220155170005>

TRT-24 00245525820165240007, Relator Amaury Rodrigues Pinto Júnior, 2ª Turma, DEJT 23/02/201 - **Dano extrapatrimonial. Assédio moral não caracterização.** [Em linha] [Consult. 15 ago. 2017]. Disponível em <https://trt-24.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/433484178/245525820165240007/inteiro-teor-433484188?ref=juris-tabs>

TRT-18, RO - 0002523-18.2012.5.18.0008, Relator Mário Sérgio Bottazzo, 3ª Turma, 17/04/2015 - **Assédio moral. Ofensa à dignidade da pessoa humana.** [Em linha] [Consult. 06 set. 2017]. Disponível em <https://trt-18.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/207780355/recurso-ordinario-trabalhista-ro-25231820125180008-go-0002523-1820125180008>

TRT-9 3285201088900 PR 3285-2010-88-9-0-0, Relator: Archimedes Castro Campos Júnior, 3a. Turma, DEJT 03/06/2011 - **Dano moral. Assédio moral. Ato isolado. Não configuração.** [Em linha] [Consult. 01 set. 2017] Disponível em <https://trt-9.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/19251455/3285201088900-pr-3285-2010-88-9-0-0-trt-9>

TRT-3 - RO: 01543201000203000 0001543-77.2010.5.03.0002, Relator Jesse Claudio Franco de Alencar, 5ª Turma, Data de Publicação: 16/05/2011, DEJT 13/05/2011 - **Assédio moral. Inocorrência.** [Em linha] [Consult. 01 set. 2017] Disponível em <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/124310870/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1543201000203000-0001543-7720105030002>

TRT-9 25292005562909 PR 2529-2005-562-9-0-9, Relator: Luiz Celso Napp, 4a. Turma, DEJT 28/11/20 - **Assédio moral x dano moral** [Em linha] [Consult. 06 set. 2017] Disponível em <https://trt-9.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/18983529/25292005562909-pr-2529-2005-562-9-0-9-trt-9>

TRT-3 - RO: 2401407 00599-2007-072-03-00-3, Relator: José Murilo de Moraes, Quinta Turma, Data de Publicação: 08/12/2007 - **Inação Compulsória. Danos Morais.** [Em linha] [Consult. 22 ago. 2017]. Disponível em <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129541567/recurso-ordinario-trabalhista-ro-2401407-00599-2007-072-03-00-3>

TRT-23 - RO: 00014584220155230008, Relator Roberto Benatar, 2ª Turma-PJe, DEJT 13/03/2017 - **Assédio moral. Ociosidade forçada.** [Em linha] [Consult. 22 ago. 2017]. Disponível em <https://trt-23.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/438439124/recurso-ordinario-trabalhista-ro-14584220155230008>

TRT 17ª R., 0151500-34.2011.5.17.0001, Relator Cláudio Armando Couce de Menezes, DEJT 17/07/2012 - **Assédio Moral. Inação Forçada Não Configurada.** [Em linha] [Consult. 22 ago. 2017]. Disponível em <https://trt-17.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/418954447/recurso-ordinario-ro-1515003420115170001>

TRT - 18, RO - 0150000-71.2009.5.18.0001, Relator Elvecio Moura dos Santos, 2ª Turma, DEJT 19/03/2010 - **Assédio moral no ambiente de trabalho. Indenização por danos morais. Cabimento.** [Em linha] [Consult. 22 ago. 2017]. Disponível em <https://trt-18.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/419363740/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1500007120095180001-go-0150000-7120095180001>

TRT-9 8347200813903 PR 8347-2008-13-9-0-3, Relator Archimedes Castro Campos Júnior, 3a. Turma, DEJT 17/06/2011 - **Assédio moral - dignidade da pessoa humana - obrigação de fornecer trabalho.** [Em linha] [Consult. 06 set. 2017]. Disponível em <https://trt-9.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/19753873/8347200813903-pr-8347-2008-13-9-0-3-trt-9>

TRT-12 - RO: 00000897020135120046 SC 0000089-70.2013.5.12.0046, Relator: Agueda Maria Lavorato Pereira, Secretaria Da 1a Turma, DEJT 09/09/2015 - **Dano moral. Assédio moral. Procedimento que atinge a dignidade da pessoa e o valor do trabalho humano. Fixação de indenização.** [Em linha] [Consult. 06 set. 2017]. Disponível em <https://trt-12.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/230661982/recurso-ordinario-trabalhista-ro-897020135120046-sc-0000089-7020135120046>

TRT-1 - RO: 00010929120125010243 RJ, Relator: Luiz Alfredo Mafra Lino, Data de Julgamento: 25/08/2015, Quarta Turma, Data de Publicação: 02/09/2015 - **Cobrança de metas. Dano moral. Inexistência.** [Em linha] [Consult. 20 ago. 2017]. Disponível em <https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/227758989/recurso-ordinario-ro-10929120125010243-rj>

TST - AIRR 512007320075150029, Relator: Cláudio Mascarenhas Brandão, Data de Julgamento: 17/08/2016, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 26/08/2016 - **Agravo de Instrumento em Recurso de Revista em face de decisão publicada antes da vigência da**

TST - AIRR 64400-62.2008.5.05.0039 - Relator Alexandre de Souza Agra Belmonte - DEJT 13/11/2015 - **Agravo de Instrumento. Recurso de Revista. Indenização por danos morais. Assédio moral.** [Em linha] [Consult. 06 set. 2017]. Disponível em <https://www.jusbrasil.com.br/diarios/125537939/trt-2-judiciario-15-09-2016-pg-5040>

TRT-3 - RO: 00846200714303004 0084600-60.2007.5.03.0143, Relator: Heriberto de Castro, Turma Recursal de Juiz de Fora, Data de Publicação: 25/11/2009, DEJT 24/11/2009 - **Dano moral. Configuração.** [Em linha] [Consult. 17 set. 2017]. Disponível em <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129557850/recurso-ordinario-trabalhista-ro-846200714303004-0084600-6020075030143>

TRT-23 - RO: 795201000223003 MT 00795.2010.002.23.00-3, Relator DESEMBARGADOR TARCÍSIO VALENTE, Data de Julgamento: 06/09/2011, 1ª Turma, Data de Publicação: 09/09/2011 – **Assédio Moral Organizacional. Troféus lanterna e tartaruga.** [Em linha] [Consult. 02 ago. 2017]. Disponível em <https://trt-23.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/20392504/recurso-ordinario-trabalhista-ro-795201000223003-mt-0079520100022300-3>

TRT-23 - RO: 813201000423000 MT 00813.2010.004.23.00-0, Relator: DESEMBARGADOR EDSON BUENO, Data de Julgamento: 10/05/2011, 1ª Turma, DEJT 20/05/2011 - **Coordenador de vendas. Premiação pelo pior desempenho. Extrapolação do Poder Diretivo. Indenização por dano moral.** [Em linha] [Consult. 02 ago. 2017]. Disponível em <https://trt-23.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/19150037/recurso-ordinario-trabalhista-ro-813201000423000-mt-0081320100042300-0>

TRT-1 - RO: 00004151020145010302 RJ, Relator Volia Bomfim Cassar, Data de Julgamento: 04/11/2015, Segunda Turma, Data de Publicação: 12/11/2015 – **Dano moral. Cobrança de metas.** [Em linha] [Consult. 20 ago. 2017]. Disponível em <https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/255778188/recurso-ordinario-ro-4151020145010302-rj>

TRT-1 - RO: 00010929120125010243 RJ, Relator: Luiz Alfredo Mafra Lino, Data de Julgamento: 25/08/2015, Quarta Turma, Data de Publicação: 02/09/2015 – **Cobrança de metas. Dano moral. Inexistência.** [Em linha] [Consult. 20 ago. 2017]. Disponível em <https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/227758989/recurso-ordinario-ro-10929120125010243-rj>

TRT-4 - RO: 00005535620115040121 RS 0000553-56.2011.5.04.0121, Relator FRANCISCO ROSSAL DE ARAÚJO, Data de Julgamento: 04/07/2013 – **Danos Morais. Cobrança de metas. Quantum indenizatório.** [Em linha] [Consult. 21 ago. 2017]. Disponível em <https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/128423473/recurso-ordinario-ro-5535620115040121-rs-0000553-5620115040121>

TRT-3 - RO: 00061201306303006 0000061-03.2013.5.03.0063, Relator: Luiz Otavio Linhares Renault, Primeira Turma, Data de Publicação: 29/08/2014, DEJT 28/08/2014 - **Dumping sócio-tabalhista. Conceito e aplicação no Direito do Trabalho, Indenização pelo dano social de natureza suplementar em prol do FAT.** [Em linha] [Consult. 29 ago.

2017]. Disponível em https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/136640420/recurso-ordinario-trabalhista-ro-61201306303006-0000061-0320135030063?ref=topic_feed

TRT-7 - RO: 00004148120145070003, Relator Jose Antônio Parente da Silva, Data de Julgamento: 23/02/2017, DEJT 05/03/2017 - **Recurso Ordinário. Assédio moral organizacional.** [Em linha] [Consult. 17 set. 2017]. Disponível em <https://trt-7.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/440105584/recurso-ordinario-ro-4148120145070003>

TST – RR 0000614-76.2010.5.15.0045, Relator Márcio Eurico Vitral Amaro, publicado em 03/03/2016, 8ª Turma. Data de Publicação: DJET 03/03/2016 - **Recurso de Revista - Preliminar de nulidade do Acórdão regional por negativa de prestação jurisdicional.** [Em linha] [Consult. 17 set. 2017]. Disponível em <https://www.jusbrasil.com.br/diarios/110357235/tst-judiciario-03-03-2016-pg-2176>

TST - AIRR-88440-91.2006.5.08.0008, Relator Ministro Horácio Raymundo de Senna Pires, Data de julgamento: 06/10/2010, 3ª Turma, DEJT 15/10/2010 - **Agravo de Instrumento. Recurso de Revista. Horas extras. Comissionista misto.** [Em linha] [Consult. 17 set. 2017]. Disponível em https://www.jusbrasil.com.br/diarios/20176135/pg-202-tribunal-superior-do-trabalho-tst-de-29-09-2010?ref=next_button

TST - RR: 9768220105110015 976-82.2010.5.11.0015, Relator Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Data de Julgamento: 31/08/2011, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 09/09/2011 - **Recurso de Revista. Dano Moral. Ausência. Câmeras de vigilância no ambiente de trabalho.** [Em linha] [Consult. 21 ago. 2017]. Disponível em <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/20389159/recurso-de-revista-rr-9768220105110015-976-8220105110015>

TRT-4 - RO: 00020514120115040202 RS 0002051-41.2011.5.04.0202, Relator Emílio Papaléo Zin, Data de Julgamento: 26/08/2015, 7ª Turma – **Dano moral. Instalação de câmeras de vídeo. Vestiário.** [Em linha] [Consult. 21 ago. 2017]. Disponível em <https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/225664071/recurso-ordinario-ro-20514120115040202-rs-0002051-4120115040202>

TST - AIRR: 9521620125110005 952-16.2012.5.11.0005, Relator Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 23/10/2013, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 25/10/2013- **Agravo**

de Instrumento em Recurso de Revista. Dano moral. Indenização. Uso de Câmeras de vigilância e escutas no local de descanso. [Em linha] [Consult. 21 ago. 2017]. Disponível em <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24348470/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-9521620125110005-952-1620125110005-tst>

TRT-2 - RO: 00024669420115020035 SP 00024669420115020035 A28, Relator Maria Isabel Cueva Moraes, Data de Julgamento: 12/05/2015, 4ª TURMA, DEJT 22/05/2015 - **Indenização por dano moral. Instalação de câmera de vídeo em banheiro masculino. Violação de direitos fundamentais da pessoa do trabalhador.** [Em linha] [Consult. 21 ago. 2017]. Disponível em <https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/201969217/recurso-ordinario-ro-24669420115020035-sp-00024669420115020035-a28>

TRT-18 1634200901118001 GO 01634-2009-011-18-00-1, Relator ALDON DO VALE ALVES TAGLIALEGNA, Data de Publicação: DEJT 08/04/2010 - **Monitorização do MSN. Quebra de sigilo de correspondência. Não ocorrência.** [Em linha] [Consult. 22 ago. 2017]. Disponível em <https://trt-18.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/18951543/1634200901118001-go-01634-2009-011-18-00-1>

TRT 17ª R., RO 0099800-80.2011.5.17.0013, Relator Desembargador Lino Faria Petelinkar, DEJT 02/10/2013 - **Danos morais. E-mail pessoal monitorado pelo empregador. Violação à intimidade e à vida privada.** [Em linha] [Consult. 21 ago. 2017]. Disponível em <https://trt-17.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/418763868/recurso-ordinario-ro-998008020115170013>

TRT-2 - RO: 6914820135020 SP 00006914820135020011 A28, Relator Ricardo Artur Costa e Trigueiros, Data de Julgamento: 12/11/2013, 4ª Turma, DEJT 25/11/2013 - **Skype. Interceptação patronal de comunicação. Monitoramento não informado aos empregados. Prova ilegal. Justa causa insubsistente.** [Em linha] [Consult. 22 ago. 2017]. Disponível em <https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24885006/recurso-ordinario-em-rito-sumarissimo-ro-6914820135020-sp-00006914820135020011-a28-trt-2>

TRT-7 - RO: 8974120105070007 CE 0000897-4120105070007, Relator Dulcina de Holanda Palhano, Data de Julgamento: 01/08/2011, Primeira Turma, DEJT 18/08/2011 –

Justa causa mensagem eletrônica, Conteúdo inapropriado. [Em linha] [Consult. 17 set. 2017]. Disponível em <https://trt-7.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/20416481/recurso-ordinario-ro-8974120105070007-ce-0000897-4120105070007-trt-7/voto-20416482>

TRT-1 - RO: 00011926520115010054 RJ, Relator: Jose da Fonseca Martins Junior, Data de Julgamento: 28/10/2014, Nona Turma, Data de Publicação: 06/11/2014 - **Justa causa confirmada. Uso indevido da internet da empresa.** [Em linha] [Consult. 21 ago. 2017]. Disponível em <https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/150628157/recurso-ordinario-ro-11926520115010054-rj>

TRT-2 - RECORD: 1848200831802003 SP 01848-2008-318-02-00-3, Relator Ricardo Artur Costa e Trigueiros, Data de Julgamento: 10/11/2009, 4ª Turma, DEJT 27/11/2009 - **Revista íntima. Atentado à dignidade do empregado. Indenização por dano moral.** [Em linha] [Consult. 23 ago. 2017]. Disponível em <https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/8518380/recurso-ordinario-record-1848200831802003-sp-01848-2008-318-02-00-3>

TRT-9 13642200613900 PR 13642-2006-13-9-0-0, Relator Ubirajara Carlos Mendes, 1a. Turma, DEJT 17/07/2007 - **Revista pessoal. Abuso do poder fiscalizatório. Lesão aos direitos da personalidade.** [Em linha] [Consult. 23 ago. 2017]. Disponível em <https://trt-9.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/18975718/13642200613900-pr-13642-2006-13-9-0-0-trt-9>

TRT-9 44082006664903 PR 4408-2006-664-9-0-3, Relator: Ubirajara Carlos Mendes, 1a. Turma, DEJT 23/11/2007 - **Revista pessoal. Abuso do poder fiscalizatório. Lesão aos direitos da personalidade.** [Em linha] [Consult. 23 ago. 2017]. Disponível em <https://trt-9.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/18971577/44082006664903-pr-4408-2006-664-9-0-3-trt-9>

TST - RR: 1155000920135130023, Relator João Batista Brito Pereira, Data de Julgamento: 31/05/2017, 5ª Turma, Data de Publicação: DEJT 02/06/2017 - **Dano moral. Revista de bolsas e sacolas.** [Em linha] [Consult. 29 ago. 2017] Disponível em <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/465684222/recurso-de-revista-rr-1155000920135130023>

TRT-1 - IUJ: 00018014020165010000, Relator: Dalva Amelia de Oliveira, Data de Julgamento: 27/10/2016, Secretaria do Pleno, do Órgão Especial e da SEDIC, DEJT 24/11/2016 – **Incidente de uniformização de jurisprudência dano moral. Revista visual em bolsas e sacolas. Não configuração.** [Em linha] [Consult. 29 ago. 2017]. Disponível em <https://trt-1.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/417184044/incidente-de-uniformizacao-de-jurisprudencia-iuj-18014020165010000>

TST - RR: 2294006720135130023, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 24/09/2014, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 03/10/2014 - **Recurso de Revista. Dano moral. Exigência de antecedentes criminais em entrevista de admissão ao emprego. Limites do poder diretivo empresarial. Contraponto de princípios constitucionais: princípio do amplo acesso às informações, especialmente oficiais, em contrapartida ao princípio da proteção à privacidade e ao princípio da não discriminação. Ponderação.** [Em linha] [Consult. 02 ago. 2017]. Disponível em <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/143456803/recurso-de-revista-rr-2294006720135130023>

TRT-9 28602010658905 PR 2860-2010-658-9-0-5, Relator Luiz Eduardo Gunther, 1ª Turma, DEJT 22/11/2011- **Consulta ao serviço de proteção ao crédito e antecedentes criminais. Dano moral. Atividade que importa em adentrar na casa dos clientes para montar móveis, além de lidar com numerários e mercadorias. Contratação não impedida. Inaplicabilidade da lei 9.029/95. Dano moral não configurado.** [Em linha] [Consult. 23 ago. 2017]. Disponível em <https://trt-9.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/20811364/28602010658905-pr-2860-2010-658-9-0-5-trt-9>

TRT – 6 - RO - 0001272-02.2015.5.06.0102, Relator Maria do Socorro Silva Emerenciano, Data de julgamento: 15/08/2017, Primeira Turma, DEJT 15/08/2017, 1ª. Turma - **Recurso Ordinário patronal. Danos morais. Não contratação discriminatória. Indenização devida.** [Em linha] [Consult. 23 ago. 2017]. Disponível em <https://trt-6.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/490780159/recurso-ordinario-ro-12720220155060102>

TRT-3 - RO: 2857009 00333-2009-096-03-00-2, Relator Marcio Flavio Salem Vidigal, Decima Turma, Data de Publicação: 21/10/2009, DEJT 20/10/2009 - **Dano moral decorrente de assédio. Configuração.** [Em linha] [Consult. 12 set. 2017]. Disponível em <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129557219/recurso-ordinario-trabalhista-ro-2857009-00333-2009-096-03-00-2>

TRT-6- RO - 0000052-74.2014.5.06.0143, Redator: Valeria Gondim Sampaio, Data da assinatura: 02/02/2015, Data de Julgamento: 29/01/2015, 1ª Turma - **Recurso ordinário. Assédio moral. Não configuração. Ausência dos elementos configurados do ato antijurídico. Indenização incabível.** [Em linha] [Consult. 12 set. 2017]. Disponível em <https://trt-6.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/418665783/recurso-ordinario-ro-527420145060143>

TRT-23 - RO: 1869200400223000 MT 01869.2004.002.23.00-0, Relator Juiz Convocado Paulo Brescovici, Data de Julgamento: 16/05/2006, Tribunal Pleno, DEJT 02/06/2006- **Mobbing. Bullying. Configuração. Assédio moral. Indenização. Teoria punitive damages ou exemplary damage. Art. 5º, inciso X, da Carta Magna.** [Em linha] [Consult. 12 set. 2017]. Disponível em <https://trt-23.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/19124261/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1869200400223000-mt-0186920040022300-0>

TRT-3 - RO: 01331201310703006 0001331-27.2013.5.03.0107, Relator Frederico Leopoldo Pereira, Terceira Turma, DEJT 31/08/2015 - **Assédio Moral. Definição.** [Em linha] [Consult. 04 set. 2017]. Disponível em <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/226708021/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1331201310703006-0001331-2720135030107>

TST - RR: 10969120105100003, Relator Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 26/08/2015, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 13/11/2015 -- **Recurso de Revista. Tratamento grosseiro e humilhante dispensado pelo superior hierárquico. Configuração do assédio moral. Ônus da prova.** [Em linha] [Consult. 04 set. 2017]. Disponível em <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/255987582/recurso-de-revista-rr-10969120105100003>

TRT-10 - RO: 2072201200910006 DF 01964-2012-013-10-00-9 RO, Relator Juiz Carlos Alberto Oliveira Senna, Data de Julgamento: 16/10/2013, 1ª Turma, DEJT 25/10/2013 - **Assédio moral. Requisitos. Configuração.** [Em linha] [Consult. 23 ago. 2017]. Disponível em <https://trt-10.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24746674/recurso-ordinario-ro-2072201200910006-df-01964-2012-013-10-00-9-ro-trt-10>

TRT-10 - RO: 01713201200910005 DF 01713-2012-009-10-00-5 RO, Relator: Desembargador João Amílcar, Data de Julgamento: 26/03/2014, 2ª Turma, DEJT 04/04/2014 - **Assédio moral. Requisitos. Configuração.** [Em linha] [Consult. 23 ago. 2017]. Disponível em <https://trt-10.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/115233288/recurso-ordinario-ro-1713201200910005-df-01713-2012-009-10-00-5-ro/inteiro-teor-115233313>

BIBLIOGRAFIA ELETRÔNICA

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO [Em linha] [Consult. 03 set. 2017]. Disponível em <http://www.assediomoral.org/spip.php?rubrique22>

BBC BRASIL - “**Brasil será nosso próximo mercado**”, diz CEO que implantou chips no **corpo de funcionários nos EUA.** [Em linha] [Consult. 17 set. 2017] Disponível em <http://www.bbc.com/portuguese/amp/internacional-41033209>

EBC Agência Brasil. **IBGE: total de desempregados cresce e atinge 14,2 milhões.** [Em Linha] [Consult. 12 set. 2017] Disponível em <http://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2017-04/ibge-total-de-desempregados-cresce-e-atinge-142-milhoes>

Tribunal Regional do Trabalho da 16ª Região. [Em Linha] [Consult. 29 ago. 2017] Disponível em <https://www.trt16.jus.br/site/conteudo/jurisprudencia/inteiroTeor.php>

Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 51.** [Consult. 17 de set. de 2017] Disponível em http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-51

Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 77.** [Consult. 17 de set. de 2017] Disponível em http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-77

Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 87.** [Consult. 17 de set. de 2017] Disponível em http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_51_100.html#SUM-87

Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 186.** [Consult. 17 de set. de 2017] Disponível em http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_151_200.html#SUM-186

Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 288.** [Consult. 17 de set. de 2017] Disponível em http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-288