

FERNANDO LUIZ TEGGE SARTORI

**ASSÉDIO MORAL, PODER DIRETIVO E O ABUSO DE PODER NO
AMBIENTE DE TRABALHO.**

CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM DIREITO DO TRABALHO

COORDENADORIA GERAL DE ESPECIALIZAÇÃO, APERFEIÇOAMENTO E
EXTENSÃO DA PUC-SP – COGEAE

SÃO PAULO

2014

FERNANDO LUIZ TEGGE SARTORI

Monografia apresentada à Banca Examinadora da Coordenadoria Geral de Especialização, Aperfeiçoamento e Extensão da PUC-SP, como exigência parcial para obtenção do título de Pós Graduação do Curso de Especialização em Direito do Trabalho sob a orientação da Professora Doutora Cláudia José Abud.

SÃO PAULO

2014

FERNANDO LUIZ TEGGE SARTORI

**ASSÉDIO MORAL, PODER DIRETIVO E O ABUSO DE PODER NO
AMBIENTE DE TRABALHO**

ESPECIALIZAÇÃO EM DIREITO DO TRABALHO

Data: ____/____/____

Banca Examinadora:

Nome: Cláudia José Abud

Nome:

Nome:

COORDENADORIA GERAL DE ESPECIALIZAÇÃO, APERFEIÇOAMENTO E
EXTENSÃO DA PUC-SP – COGEAE
SÃO PAULO

2014

Dedico esta obra a toda minha família, que sem ela nada seria possível, por todo o incentivo dado durante toda a vida acadêmica.

Agradeço a todo o corpo docente da COGEAE, especialmente aos Professores Cláudia José Abud e Michel Olivier Girandeu pela orientação e dedicação durante toda a extensão do curso, e pela grande contribuição em minha evolução profissional.

Enquanto a filosofia, que declara uma raça superior e outra inferior, não for finalmente e permanentemente desacreditada e abandonada; enquanto não deixarem de existir cidadãos de primeira e segunda categoria de qualquer nação; enquanto a cor da pele de uma pessoa for mais importante que o brilho dos olhos; enquanto não forem garantidos a todos por igual os direitos humanos básicos, sem olhar a raças, até esse dia, os sonhos de paz duradoura, cidadania mundial e governo de uma moral internacional irão continuar a ser uma ilusão fugaz, a ser perseguida mas nunca alcançada.

(Haile Selassie – Discurso na Liga das Nações - 1936)

RESUMO

A presente monografia é feita com o intuito de demonstrar a relevância do Assédio Moral em nossa sociedade como um todo, bem como sua evolução no tempo, e como este tipo de situação é mais comum do que se pode imaginar. Inicia com o aspecto histórico, demonstrando que apesar de ser um fenômeno novo, está presente em nossa sociedade, especialmente na classe trabalhadora, há muitos anos, demonstrando inclusive a evolução ao redor do mundo, tanto em pesquisas científicas quanto na seara legislativa, doutrinária e jurisprudencial. Ressalta os preceitos fundamentais aplicáveis aos trabalhadores, especialmente a dignidade da pessoa humana e os direitos da personalidade, de acordo com a Constituição Federal de 1988. Em sua evolução expõe o fenômeno do Assédio Moral nas relações de trabalho, por quem ele é praticado, quais são suas características formas e objetivos. Também ressalta as práticas que, embora sejam semelhantes, não se enquadram no conceito de Assédio Moral, bem como aborda a questão do poder diretivo do empregador e os seus limites, quando se encontra dentro do tolerável e quando fica caracterizado o abuso de poder. Estabelece, ainda, a linha tênue entre o abuso de poder e a configuração do assédio moral. Finalmente aborda as questões processuais relativas à responsabilidade do ofensor e as dificuldades que a vítima encontra para a produção das provas. É neste diapasão que será desenvolvido o estudo sobre este fenômeno do assédio moral, no intuito de demonstrar a sua relevância, os males que causa aos trabalhadores e sempre na certeza de que este problema pode ser combatido com eficácia.

Palavras-chave: Dignidade do Trabalhador. Assédio Moral. Poder Diretivo. Abuso de Poder

ABSTRACT

This monograph is made in order to demonstrate the relevance of Moral Harassment in our society and how was the evolution over the time, and how this type of situation is more common than one can imagine. It begins with the historical aspect, showing that despite being a new phenomenon, is present in our society, especially inside the working class, and is happening for many years, including showing the evolution around the world, in scientific, legislative, doctrinal and jurisprudential research. Emphasizes the fundamental principles applicable to workers, especially the principle of the dignity of the human person and the personality rights, according to the Federal Constitution of 1988. In its evolution exposes the phenomenon of Moral Harassment in labor relations, by whom it is practiced, what are the characteristic ways and the targets. It also highlights the practices which, although similar, do not fit the concept of Moral Harassment, as well as deals with the issue of the directive power of the employer and its limits, when it is within the tolerable and where is characterized as abuse of power. Also establishes a line between the abuse of power and the configuration of harassment. Finally deals with procedural issues relating to liability of the offender and how is difficult for the victim to produce evidences to prove the harassment. This is the sense that the study will be developed, on this phenomenon of bullying, in order to demonstrate their relevance, and always make sure that this problem can be combated effectively.

Key words: Worker Dignity. Moral harassment. Direction Power of the employer. Abuse of Power

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	11
1 - HISTÓRICO.....	14
1.1. Breve histórico do dano moral na legislação Brasileira.....	14
1.2. Breve histórico do fenômeno do assédio moral.....	15
1.3. Breve histórico sobre o assédio moral no Brasil.....	17
2 – ASSÉDIO MORAL NO DIREITO ESTRANGEIRO.....	20
2.1. Denominações utilizadas no estrangeiro.....	20
2.2. Suécia.....	21
2.3. França.....	23
2.4. Reino Unido.....	25
2.5. Estados Unidos da América.....	26
2.6. Espanha.....	27
2.7. Itália.....	29
2.8. Portugal.....	30
2.9. Bélgica.....	33
2.10. Alemanha.....	34
2.11. União Europeia.....;	35
2.12. Organização Internacional do Trabalho.....	35
2.13. Colômbia.....	38
2.14. Outros países.....	39
3 – PRINCÍPIOS.....	39
3.1. Princípio da dignidade da pessoa humana.....	39
3.2. Princípio da proteção.....	40
3.3. Princípio da não discriminação.....	41
4 – ASSÉDIO MORAL.....	43
4.1. Conceito.....	44
4.2. Sujeitos do assédio moral.....	44
4.3. Elementos caracterizadores.....	45
4.3.1. Abusividade da conduta de maneira intencional.....	46
4.3.2. Reiteração e prolongamento da conduta.....	46
4.3.3. Ofensa à dignidade do trabalhador.....	46
4.4. Modalidades de assédio moral.....	48
4.4.1. Assédio moral vertical.....	48
4.4.2. Assédio moral horizontal.....	50
4.4.3. Assédio moral na modalidade mista.....	52
4.5. Atitudes que não caracterizam o assédio moral.....	52
4.6. Assédio moral decorrente de assédio sexual	55
4.7. Discriminação no ambiente de trabalho.....	58
5 – ASSÉDIO MORAL COLETIVO.....	61
5.1. Conceito.....	61
5.2. Assédio individual homogêneo.....	62
5.3. Assédio moral coletivo em sentido estrito.....	63
5.4. Assédio moral coletivo difuso.....	64

5.5. Dano moral coletivo.....	64
6 – PODER DE DIREÇÃO DO EMPREGADOR.....	67
6.1. Conceito de poder diretivo.....	67
6.2. Poder de organização.....	68
6.3. Poder de controle.....	69
6.4. Poder disciplinar.....	69
6.5. Poder regulamentar.....	70
6.6. Regulamento interno.....	71
6.7. Verificação de e-mails.....	73
6.8. Revistas pessoais.....	77
7 – ABUSO DE PODER DO EMPREGADOR.....	82
8 – RESPONSABILIDADE CIVIL DECORRENTE DO ASSÉDIO MORAL....	83
8.1. Da obrigação em indenizar o ofendido.....	83
8.2. Denúnciação à lide.....	84
8.3. Prazo prescricional.....	85
8.4. Prova do assedio moral.....	87
CONCLUSÃO.....	89
BIBLIOGRAFIA.....	91

INTRODUÇÃO

O tema escolhido é de grande relevância não só para o mundo jurídico, mas também para toda a coletividade de empregados e empregadores. Trata-se de tema que vem crescendo a cada dia diante da alta competitividade das empresas em vender os seus produtos e serviços, sempre em menores prazos e com menores custos ao seu público alvo.

É neste momento de tentar enxugar custos, reduzir prazos e manter a produtividade é que se instala este fenômeno do Assédio Moral, visto que quem paga por toda esta competitividade é a mão de obra, cada vez mais exigida em nossa sociedade.

Neste cenário em que os empregadores tentam encontrar saídas para lucrar cada vez mais e se veem sem ter para onde recorrer, é que o empregado sofre com toda a pressão que lhes são impostas, e são eles mesmos que acabam pagando um preço alto por esta pressão, refletindo em sérios problemas de saúde, normalmente problemas psicológicos.

Hoje em dia, é possível localizar situações de trabalho viciadas em todas as áreas, onde empregados se sentem constantemente perseguidos por seus empregadores, perseguição que, após as pesquisas realizadas ao redor do mundo, foi tomada como altamente destrutiva, tanto por psicólogos quanto por médicos especializados em medicina laboral. Tomou-se conhecimento da incidência deste fenômeno e os resultados se tornaram alarmantes.

A vítima de assédio moral é tratada como coisa, sem personalidade, sem direitos, sem qualquer dignidade a ser preservada. São submetidas a tratamentos cruéis, degradantes e desumanos, acabando com a moral, paralisando a vítima, que

encontra-se inserida em um ambiente viciado, contaminado, e estando vulnerável pelo medo e vergonha que sente.

A proposta do trabalho é trazer questões relacionadas ao combate do Assédio Moral, à busca por um ambiente de trabalho saudável, onde os empregados sintam-se úteis e possam evoluir em suas carreiras. É muito importante a discussão deste tema, a discussão sobre novas alternativas ao processo competitivo das empresas, evitando que mais trabalhadores acabem pagando por este preço e sofram com os males.

Em síntese, esta é a pretensão do presente estudo.

Assim, inicialmente será feita uma análise histórica do fenômeno do Assédio Moral, configurando e conceituando a prática, utilizando, para tanto, elementos da doutrina e jurisprudência, bem como das legislações.

De modo a aprofundar o estudo, serão analisadas todas as particularidades, as modalidades, formas, atitudes que configuram o assédio, bem como aquelas atitudes que não configuram, embora se tenham características parecidas.

Também serão analisados os limites do poder diretivo dos empregadores, quais ações podem ser tomadas sem que se configure qualquer abuso, bem como quais atitudes se tornam abusivas, além dos abusos do poder diretivo que podem ser caracterizados no assédio moral.

Serão analisadas as consequências causadas às vítimas, aos ofensores e às empresas que deixam de combater a prática, inclusive a responsabilidade civil dos envolvidos e meios de provas, refletindo também sobre a dificuldade que as vítimas encontram para a sua produção.

Por fim, visto a relevância que o tema possui para os operadores do direito, essa obra dedicar-se-á a identificar os aspectos caracterizadores do assédio moral e a combater tal prática.

1 – HISTÓRICO

1.1. BREVE HISTÓRICO DE DANO MORAL NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

O Dano moral no direito brasileiro, embora tenha se consolidado muito tardiamente, antes mesmo da Constituição Federal de 1988, já era possível de ser vislumbrado em diversos dispositivos de lei, ainda que de forma pontual ou indireta, conforme os institutos mencionados abaixo, que já faziam a previsão de reparação de dano em diversas esferas do direito.

O Decreto-Lei n. 2.681, de 07 de dezembro de 1912, previa a responsabilidade civil das estradas de ferro, tanto para passageiros quanto para as mercadorias, conforme a redação do seu artigo 21: “No caso de lesão corpórea ou deformante, à vista da natureza da mesma ou de outras circunstâncias, especialmente a invalidez para o trabalho ou profissão habitual, além das despesas com tratamento, e os lucros cessantes, deverá pelo juiz ser arbitrada uma indenização conveniente”.

Além deste artigo, o referido decreto-lei, mais uma vez, faz a menção a indenização pecuniária em seu artigo 22, o qual merece destaque: “No caso de morte, a estrada de ferro responderá por todas as despesas e indenizará, a arbítrio do juiz, a todos aqueles aos quais a morte do viajante privar de alimento, auxílio e educação”.

Anos depois, o Código Brasileiro de Telecomunicações (Lei 4.117, de 17 de agosto de 1962), fez a previsão de reparação dos danos morais, desta vez de forma bastante clara, em seus artigos 81 a 88, que posteriormente foram revogados pelo Decreto-Lei n. 236 de 28 de fevereiro de 1967. O Artigo 81 da referida lei dizia que “Independente de ação penal, o ofendido pela calúnia, difamação ou injúria, cometida por meio de radiodifusão, poderá demandar, no juízo cível, a reparação por

dano moral, respondendo por este, solidariamente, o ofensor, a concessionária ou permissionária, quando culpada por ação ou omissão, e quem quer que, favorecido pelo crime, haja de qualquer modo contribuído para ele”.

Também tratou sobre o tema a Lei de Imprensa (Lei n. 5.250, de 09 de fevereiro de 1967), que em seu artigo 49 previa que aquele que em seu exercício, com dolo ou culpa, violar ou causar danos, estará obrigado a repará-los, não só os danos materiais quanto os danos morais.

Outros dispositivos de lei também fizeram menção à reparação dos danos morais, tais como as leis de Falências (Decreto-Lei n. 7.661 de 21 de junho de 1945), o Código Eleitoral (Lei 4.737, de 15 de julho de 1965), a Lei dos Direitos Autorais (Lei 5.988 de 14 de dezembro de 1973), dentre outras.

Já quanto ao Código Civil de 1916, ele não trouxe uma previsão clara ou explícita sobre o dano moral, no entanto, diversos artigos remetiam à ideia da possibilidade da configuração do dano moral e sua reparação.

O artigo 76 do código civil de 1916 já trazia esta questão da moral, ao dizer que para contestar ou propor uma ação, haveria a necessidade de ter interesse econômico ou moral. Já o artigo 159 do mesmo dispositivo, já autorizava a reparação de um dano no caso de violação de um direito. O artigo 1547 dizia que “A indenização por injúria ou calúnia consistirá na reparação do dano que delas resulte ao ofendido”. Além destes outros artigos traziam esta ideia, dentre eles os artigos 1538, 1548 e 1550, todos do Código Civil de 1916.

1.2. BREVE HISTÓRICO SOBRE O FENÔMENO DO ASSÉDIO MORAL

Sergio Pinto Martins, expõe que os estudos sobre o tema de Assédio Moral foram iniciados em 1955 por Brinkmann, quando inseriu a palavra *bossing* no tema de Psicologia do Trabalho, que segundo explica “implica a ação feita pela direção de pessoa da empresa para com os empregados considerados incômodos. Pode ser considerada espécie de estratégia para diminuir os custos da empresa, visando a contratação de empregados por salários inferiores”¹ Tal atitude visava forçar os empregados a abrirem mão dos seus empregos.

Mais tarde, em 1976, o Psiquiatra Carrol Brodsky publicou estudo sobre o tema, nomeado como *The Harassed Worker*, o que traduzido para o português ficaria com título provável de O Trabalhador Assediado.

Na década de 80, 4 anos após o estudo de Brodsky, o psicólogo alemão Heinz Leymann, ao estudar o ambiente de trabalho no interior das empresas, estudo conhecido como LIPT (*Leymann Inventory of Psychological Terrorization* – Índice Leymann de Terrorização Psicológica) classificou o Assédio Moral como ato marcado por condutas insidiosas, de difícil demonstração, como o isolamento social da vítima².

Em 1998 a Psicanalista francesa Christophe Dejours lançou a obra *Souffrance en France: la banalisation de l'injustice sociale* (Sofrimento na França: A banalização da Injustiça Social), onde analisou os efeitos do assédio na organização do trabalho e na saúde mental dos trabalhadores. No mesmo ano, também na França, a renomada Psicóloga Marie-France Hirigoyen editou a obra *Le harcèlement moral, la violence perverse au quotidien* (Assédio Moral, a Violência Perversa do Cotidiano), obra que analisou o sofrimento das vítimas, bem como o assédio moral

¹ MARTINS, Sergio Pinto. **Assédio Moral no Emprego**. P. 4. Ed. Atlas. 2014.

² DIONÍSIO, Sônia das Sores. **Violência no Trabalho: Assédio Sexual e Moral**. P. 21. Disponível em: <
http://bdjur.stj.jus.br/xmlui/bitstream/handle/2011/4/1710/violencia_trabalho_assedio_dionisio.pdf?sequence=1
> Acesso em: 17-09-2014.

em outros ambientes que não o laboral, como o assédio dentro da família e no casamento³.

1.3. BREVE HISTÓRICO SOBRE ASSÉDIO MORAL NO BRASIL

Após a consolidação da ideia do dano moral, em quaisquer de suas possibilidades e ambientes em que ocorre, e os estudos sobre assédio moral anteriormente citados, começou a surgir o interesse sobre a ideia de assédio moral no Brasil, que embora seja concreta, ainda se desenvolve nos dias de hoje, tanto no campo do direito quanto no campo da medicina. Embora o estudo tenha se iniciado há pouco tempo, o fenômeno é bastante antigo, e ainda em conjunto com a relação de trabalho, visto que até que fossem editadas as leis, aonde houvesse o trabalho, haveria o assédio.

Ao falar sobre a origem, Sônia das Dores Dionísio⁴, sugere que “*A matriz do problema, se vista exclusivamente sob a ótica brasileira, pode encontrar explicação histórica em nosso passado colonialista, escravagista, individualista e patrimonialista. Não podemos negar que a visão autoritária e dominial herdada do passado influencia até os tempos atuais a perspectiva empresarial, segundo a qual o empregado seria propriedade da empresa*”.

O primeiro trabalho relevante sobre o tema ocorreu somente no ano 2000, obra editada pela Médica do Trabalho Margarida Barreto, com o título *Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações*.

³ MARTINS, Sergio Pinto. **Assédio Moral no Emprego**. P. 5. Ed. Atlas. 2014.

⁴ DIONÍSIO, Sônia das Sores. **Violência no Trabalho: Assédio Sexual e Moral**. P. 22. Disponível em:
<
http://bdjur.stj.jus.br/xmlui/bitstream/handle/2011/41710/violencia_trabalho_assedio_dionisio.pdf?sequence=1
> Acesso em: 17-09-2014.

No Brasil não há uma lei federal que trate do assédio moral, que o conceitue ou aponte quais são suas hipóteses, entretanto já existem leis estaduais e municipais em vigor em nosso país, a maioria delas tratadas no âmbito da administração pública.

A primeira lei sobre o tema foi da cidade de Iracemápolis – SP, a Lei 1.163, de 24 de abril de 2000, que prevê punição aos assediadores, *in verbis*:

“Artigo 1º - Ficam os servidores públicos municipais sujeitos às seguintes penalidades administrativas na prática de assédio moral, nas dependências do local de trabalho: I – Advertência; II - Suspensão, impondo-se ao funcionário a participação em curso de comportamento profissional; e III – Demissão”.

A referida lei, em seu Parágrafo Único, ainda cita o que é o assédio e exemplifica:

“Para fins do disposto nesta Lei considera-se assédio moral todo tipo de ação, gesto ou palavra que atinja, pela repetição, a auto-estima e a segurança de um indivíduo, fazendo-o duvidar de si e de sua competência, implicando em dano ao ambiente de trabalho, à evolução de carreira profissional ou à estabilidade do vínculo empregatício do funcionário, tais como: marcar tarefas com prazos impossíveis; passar alguém de uma área de responsabilidade para funções triviais; tomar crédito de idéias de outros; ignorar ou excluir um funcionário só se dirigindo a ele através de terceiros; sonegar informações de forma insistente; espalhar rumores maliciosos; criticar com persistência; subestimar esforços”.

Em outros países já existe a previsão legal sobre o dano moral, inclusive em matéria de direito do trabalho e direito penal.

No Brasil há dois projetos de lei sobre o tema, ambos de autoria do Senador Inácio Arruda, uma para proibir empresas condenadas por prática de assédio moral a contratar com o poder público e outra que visa incluir uma alínea no art. 483 da CLT, para que o empregado peça rescisão do contrato de trabalho nas hipóteses de assédio moral por parte do superior hierárquico, com direito a indenização dobrada na hipótese de culpa exclusiva do empregador.

2 – ASSÉDIO MORAL NO DIREITO ESTRANGEIRO

Como já dito anteriormente, o assédio moral não é um fenômeno local, inclusive teve origem em pesquisas feitas em outros países, como Suécia e França, países pioneiros no combate ao assédio moral, razão pela qual se torna relevante a pesquisa acerca da legislação sobre assédio moral ao redor do mundo.

Assim, apresentamos o tratamento que é dado ao assédio moral pela legislação de alguns países que fazem o combate a este fenômeno.

2.1. DENOMINAÇÕES UTILIZADAS NO ESTRANGEIRO

No Reino Unido, o fenômeno é conhecido como *Bullying at work place*, que decorre do *Bullying*, que na verdade não é exclusivo de relações de trabalho, mas ao inserir “at work place”, é possível identificar que a conduta é relacionada ao ambiente de trabalho. Já a expressão *Bullying*, vem da palavra *Bully*, que em inglês significa mandão ou valentão como substantivo, e como verbo significa oprimir, maltratar, assustar, o que pelo significado justifica a utilização da expressão *Bullying at work*. Outras expressões utilizadas pelos britânicos são “Stalking”, que caracteriza uma conduta reiterada que visa acuar e agredir física e psicologicamente outra pessoa ou *Harassment Act*.

Já nos Estados Unidos, são utilizadas definições diferentes, tais como *Moral Harassment* como assédio moral, *Sexual Harassment* como Assédio Sexual, além de *Bullying at Work Place*, embora seja menos utilizada.

O Japão denomina não faz denominação específica de assédio moral no trabalho, mas define assédio de forma global, que poderá ser usado para assédio em qualquer situação cotidiana nas pessoas envolvidas. Eles denominam este assédio como *ljime* ou *Murahachibu*.

Na Suécia, Bélgica, Itália e na Espanha, é possível utilizar a mesma denominação, de “mobbing”, que embora tenha origem no vocabulário britânico, é utilizado por estes países, com a diferença de que na Espanha, também é bastante utilizada a denominação de *acoso moral*.

Em Portugal, embora será o mesmo idioma usado no Brasil, a denominação utilizada por eles é de Terrorismo Psicológico, mas também pode ser reconhecida como assédio moral.

Na França, é conhecido como *harcèlement moral*, denominação dada pela psicanalista Marie-France Irigoyen, já anteriormente citada, uma das pioneiras no estudo sobre o assédio moral. A denominação dada por Irigoyen significa assédio moral ou perversão moral.

Na Colômbia, o Assédio Moral é denominado como *Acoso Laboral*. Nos demais países da América latina as expressões utilizadas se assemelham ao Acoso, bem como em grande parte dos países que reconhecem o fenômeno, também aceitam e utilizam, além da denominação local, a expressão *Mobbing* como sinônimo de assédio moral.

2.2. SUÉCIA

A Suécia o primeiro país a criar uma legislação de combate ao Assédio Moral, e foi bastante influenciada pelo psicólogo alemão Heinz Leymann, que na década de 80, na Suécia, fez pesquisas inovadoras sobre as causas, condutas e efeito do assédio moral sobre as pessoas atingidas pelo fenômeno.

Em 1985 o governo Sueco fez uma pesquisa, inclusive influenciada pelos estudos de Leymann, para identificar a ocorrência do assédio moral nas empresas, e ao final da pesquisa obteve o resultado de que 7,9% dos trabalhadores entrevistados já haviam passado por alguma situação de assédio moral, nos últimos 12 meses anteriores à realização da pesquisa.

Após a constatação da ocorrência do assédio moral nas empresas, a *National Board of Occupational Safety and Health* (Conselho Nacional Sueco de Saúde e Segurança Ocupacionais) estabeleceu uma provisão em 21/09/1993, que entrou em vigor em 31/03/1994, que visa a proteção dos empregados contra as ofensivas de assédio moral dos empregadores, com uma série de obrigações ao empregador, de modo que a empresa sempre mantenha um ambiente de trabalho saudável.

Conforme listado por Jorge Luiz de Oliveira Silva⁵, a provisão editada contém as seguintes provisões: (i) O empregador deverá se organizar de modo a estabelecer um plano para melhorar o ambiente de trabalho e evitar a vitimização dos empregados; (ii) Empregador deverá esclarecer a todos os seus prepostos que não será permitido qualquer processo de vitimização; (iii) Nas atividades rotineiras da empresa o empregador deverá estabelecer mecanismos que possam apontar quaisquer ocorrências de vitimização dos empregados; (iv) Se ocorrer o assédio moral a empresa deverá atuar imediatamente, com uma investigação específica para levantar todas as informações e origem do assédio; e (v) os empregados que forem vítimas de assédio moral terão apoio especial da empresa, devendo o empregador estabelecer procedimentos de proteção à vítima.

⁵ SILVA, Jorge Luiz de Olivera da. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. P. 152. Liv. e Ed. Universitária de Direito, 2012.

Também foi editada a Lei de Reabilitação Profissional, no ano de 1994, onde cabe ao empregador elaborar um Plano de Reabilitação à Previdência Social, com todos os custos sendo arcados pelo empregador⁶.

Embora seja um dos pioneiros a tratar sobre o assunto, estatísticas mostram que a Suécia é o segundo país no ranking de incidência de assédio moral na União Europeia, onde 10,2% dos trabalhadores são atingidos pelo assédio moral⁷.

2.3. FRANÇA

A França, junto com a Suécia que foi a 1ª a consolidar o tema, foi uma das pioneiras no estudo e no combate ao Assédio Moral, cuja contribuição da psicanalista Francesa Marie-France Hirigoyen foi de fundamental importância para que fossem editadas as leis de combate ao Assédio Moral no ambiente de trabalho.

A legislação Francesa não editou uma lei específica para combater o Assédio Moral, mas fez uma legislação visando a modernização social, lei 2002-73, onde o título do seu capítulo 4 é denominado como “Luta contra o assédio moral no trabalho”, inclusive alterando dispositivos do código penal e código do trabalho, entretanto, antes mesmo de sua edição, os tribunais franceses já vinham reconhecendo a prática de assédio moral contra os empregados, estabelecendo indenizações a serem pagas pelas empresas⁸.

⁶ MARTINS, Sergio Pinto. **Assédio Moral no Emprego**. P. 118. Ed. Atlas. 2014.

⁷ Dados estatísticos disponíveis em <http://www.assediomoral.org/spip.php?article44>> Acesso em: 20-09-2014.

⁸ SILVA, Jorge Luiz de Olivera da. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. P. 120. Liv. e Ed. Universitária de Direito, 2012.

O primeiro caso de reconhecimento do assédio moral ocorreu em março de 1960, onde o tribunal Frances condenou uma empresa a pagar 150.000 francos a empregado que teve suas funções de trabalho retiradas gradativamente pela empresa⁹.

Referida lei de modernização social, que alterou dispositivos do Código do Trabalho Frances, estabeleceu algumas regras que deverão ser cumpridas pelos empregadores, dentre as quais comentamos algumas de maior relevância ao presente trabalho¹⁰:

- (i) Art. 122-49, que assegura que nenhum empregado deve ser submetido a condutas repetidas de assédio moral, que venham a degradar as condições de trabalho e a causar danos psicológicos, bem como tais empregados não podem sofrer qualquer tipo de punição por terem se negado à prática de assédio, considerando nula qualquer rescisão contratual que afronte a norma;
- (ii) Art. 122-51, diz que o empregador deverá tomar todas as medidas necessárias para assegurar que não ocorra o assédio moral no ambiente de trabalho;
- (iii) Art. 122-34, que obriga os empregadores a rever os seus regimentos internos, de modo a assegurar que sejam proibidos quaisquer atos configuradores do assédio moral; e
- (iv) O Art 122-52, alterado pela lei 2003-6 de 2003, diz que haverá inversão do ônus da prova caso os argumentos apresentados na petição sejam concretos.

⁹ MARTINS, Sergio Pinto. **Assédio Moral no Emprego**. P. 109. Ed. Atlas. 2014.

¹⁰ SILVA, Jorge Luiz de Olivera da. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. P. 121. Liv. e Ed. Universitária de Direito, 2012.

Na esfera penal, o Art. 222-33-2 do Código Penal Frances, prevê a multa pecuniária de 15.000 euros ao assediador e pena de prisão de até 1 ano¹¹.

2.4. REINO UNIDO

Embora seja uma união de países desenvolvidos, o Reino Unido possui o pior índice de casos de assédio moral da Europa. Pesquisas constataram que 53% da força laborativa do Reino Unido já foi vítima de alguma forma de assédio moral, bem como 16,3% dos trabalhadores já sofreram assédio moral no trabalho.

Em 1997, o Reino Unido editou o *Protection from Harassment Act* (Proteção contra atos de Assédio), que é uma lei esparsa, onde, dentre outros dispositivos, estabelece que o empregado não pode ser exposto à situações que possam resultar em assédio, especialmente em relação a pessoas sobre as quais já se conheça o caráter assediador¹².

O *Protection From Harassment Act* prevê uma sanção penal de reclusão por no máximo 6 meses, bem como pena pecuniária de no máximo 5.000 libras esterlinas, entretanto, independentemente das consequências penais, o empregador será responsabilizado na esfera civil, onde o juiz poderá condenar o empregador a indenizar a vítima do assédio moral.

Embora a lei tenha sido editada em 1997, os tribunais do Reino Unido já vinham reconhecendo o assédio moral praticado pelos empregadores, inclusive com condenação ao pagamento de indenização ao empregado.

¹¹ PELI, Paulo; TEIXEIRA, Paulo. **Assédio Moral, uma responsabilidade corporativa**. P. 42. Ícone Editora. 2006.

¹² MARTINS, Sergio Pinto. **Assédio Moral no Emprego**. P. 112. Ed. Atlas. 2014.

2.5. ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA

Embora os Estados Unidos da América seja uma país bastante rigoroso em relação à proteção de seus cidadãos em todas as esferas da vida civil, especialmente no que se refere às leis penais, leis sobre idosos, crianças, estudantes, proteção da mulher em atos de violência, dentre outros, o país vem pecando no que diz respeito à elaboração de uma lei que vise a proteção dos empregados contra atos de assédio moral no ambiente de trabalho.

Existem leis que tratam da saúde física e psicológica do trabalhador, mas não há legislação específica do assédio moral.

A legislação que mais se aproxima sobre o tema e que pode ser utilizada em analogia, é a Civil Rights Act (Ato dos Direitos Civís), de 1964, que proíbe a discriminação no emprego por conta de raça, cor, sexo e origem nacional.

Referida falta de legislação específica deixa ao critério do judiciário a apreciação dos processos onde são reportados os casos de assédio moral. A Suprema Corte de Arkansas, somente reconhece o assédio moral caso este seja realizado pelo empregador de forma intencional e for flagrantemente abusiva e intolerável¹³. Comparando com a legislação brasileira, bem como com a dos países já citados, este é um posicionamento bastante rígido e que dificulta ao empregado o deferimento do seu pedido, uma vez que o dano moral não é facilmente comprovado, ainda mais quando uma das condições é de que seja flagrantemente abusivo e intolerável.

Com esta liberdade da legislação americana de permitir que os estados federativos legislem, a abordagem sobre um tema tão importante, por qualquer aspecto que se observe a questão, acaba ocorrendo de forma difusa.

¹³ Ibid. P. 109.

Apesar de não haver lei específica, alguns estados estão com projetos de lei em andamento, específicos sobre o assédio moral no ambiente de trabalho.

Um projeto do estado de Nova York, que já foi aprovado pelo senado em 2010, mas que ainda aguarda sua aprovação em outras esferas, caso entre em vigor, prevê uma indenização pelos danos físicos, emocionais e econômicos aos trabalhadores submetidos a abusos intencionais¹⁴. Projeto semelhante também tramita no Estado de Illinois e aguarda aprovação.

2.6. ESPANHA

A Espanha é um país com uma legislação bastante avançada, inclusive no que diz respeito às leis trabalhistas. A começar pela Constituição, que é muito forte e previne o psicoterror.

A constituição Espanhola garante a proteção contra o assédio moral nos artigos 10.1, primeira parte e art. 15, conforme a redação:

La dignidade de la persona, los derechos inviolables que son inherentes, el libre desarrollo de la personalidad, el respeto a la ley y a los derechos de los demás son fundamento del orden político e de la paz social.

Todos tienen derecho a la vida y a la integridade física y moral, sin que, em ninguno caso, puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes. Queda

¹⁴ SILVA, Jorge Luiz de Olivera da. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. P. 124. Liv. e Ed. Universitária de Direito, 2012.

abolida la pena de muerte, salvo lo que puedan disponer las leyes penales militares para tiempos de guerra.

Referido texto da constituição espanhola nos remete à redação da Constituição Federal Brasileira de 1988, no que se refere à dignidade da pessoa humana.

São diversos os dispositivos de leis que tratam e previnem o assédio moral no trabalho, dos quais destacamos os mais relevantes ao presente trabalho¹⁵:

- (i) Lei 51 de 02/12/2003, que versa sobre igualdade de oportunidades, não discriminação, acessibilidade, que em seu art. 7º define o Assédio Moral como conduta contra a deficiência de uma pessoa que tenha como intuito atentar contra a dignidade, criando um ambiente intimidatório, hostil, degradante e ofensivo;
- (ii) Lei 62/2003, que também dá uma definição de Assédio Moral, como conduta não desejada, que seja relacionada à convicções, origem racial, ética, racial, religiosa, que vise atentar contra a dignidade da pessoa e criar ambiente intimidatório, humilhante, insustentável nas relações de emprego, com ou sem objetivos discriminatórios;
- (iii) Art. 4.1, d, do Estatuto dos Trabalhadores, que assegura que a dignidade dos trabalhadores compreende o direito à integridade física;
- (iv) Art. 4.2 do Estatuto dos Trabalhadores, que versa que os trabalhadores devem considerar a sua dignidade, visto que são protegidos contra qualquer tipo de assédio
- (v) Art. 18 do Estatuto dos Trabalhadores, que diz que a Dignidade do trabalhador é limitadora do poder diretivo do empregador, já o Art. 20.3

¹⁵ MARTINS, Sergio Pinto. **Assédio Moral no Emprego**. P. 106. Ed. Atlas. 2014.

diz que a dignidade é limitadora dos poderes do empregador de vigilância

- (vi) Art. 5.1, c, diz que o empregado poderá pedir a rescisão do contrato de trabalho caso a existência de modificações das condições de trabalho causem prejuízo à sua dignidade, inclusive com indenização de 45 dias por ano trabalhado.
- (vii) Art. 413 do Código Penal, configura o assédio moral como delito, com previsão de multa e prisão pelo ofensor.
- (viii) Lei 3 de 22/03/2007, também conceitua assédio moral por discriminação em seu art. 7º.

2.7. ITÁLIA

A Itália não possui legislação específica trabalhista para o combate do Assédio moral, entretanto pode valer-se de legislação suplementar para regular o tema, tal como o Código Civil e o Código de Processo Civil, que trazem regulamentações sobre o tema de assédio moral. Inclusive, vale destacar, que o Código Civil Italiano possui capítulo específico destinado à resolução de controvérsias em matéria de trabalho.

O Código Civil Italiano, trás um importante dispositivo em relação ao tema de assédio moral, em seu Art. 2087, que dispõe que cabe ao empregador a proteção da integridade física, moral e psíquica dos empregados, segundo as particularidades do trabalho, da experiência e da técnica¹⁶, *in verbis*: “L`imprenditore e tennuto ad adottare nell`esercizio dell`impreza le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l`esperienza e la técnica, sono necessarie a tutelare l`integrità física e la personalità morale dei prestatori di lavoro”.

¹⁶ SILVA, Jorge Luiz de Olivera da. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. P. 136. Liv. e Ed. Universitária de Direito, 2012.

O artigo 1.223 do Código Civil Italiano, que dispõe sobre o ressarcimento dos danos patrimoniais das relações trabalhistas, permite o ressarcimento dos danos morais decorrente do assédio moral, bem como os lucros cessantes. Assim, o empregador não se vê obrigado somente a indenizar pelo assédio moral e o dano direto causado, mas também pelos danos indiretos, os danos patrimoniais.

Além disto, a legislação italiana permite aos julgadores a invocação de outros dispositivos de lei, ainda que não tratem especificamente da matéria para auxiliar no julgamento, aplicando a analogia para julgar o caso, bem como o tema de Assédio Moral possui sólida jurisprudência¹⁷.

Outra peculiaridade da legislação Italiana trata-se da possibilidade das partes invocarem uma câmara arbitral para resolverem o seu conflito trabalhista decorrente do Assédio Moral.

2.8. PORTUGAL

Assim como o Brasil, uma das premissas da Constituição Portuguesa é o respeito à dignidade da pessoa humana, *in verbis*: “Portugal é uma república soberana baseada na dignidade da pessoa humana”.

Além disto, a referida Constituição Portuguesa, possui diversos artigos relacionados à dignidade, moralidade e igualdade, dos quais destacamos os mais relevantes para o tema do presente trabalho:

¹⁷ 17 - PELI, Paulo; TEIXEIRA, Paulo. **Assédio Moral, uma responsabilidade corporativa**. P. 52. Ícone Editora. 2006.

- (i) Art. 25 assegura que “a integridade física e moral das pessoas é inviolável”;
- (ii) O Art. 13, I, assevera que todos os cidadãos tem a mesma dignidade, assim, iguais perante a lei. Seu item 2 prega que “Ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual”;
- (iii) Já o art. 26, na seção de direitos, liberdades e garantias pessoais, diz que “A todos são reconhecidos os direitos à identidade pessoal, ao desenvolvimento da personalidade, à capacidade civil, à cidadania, ao bom nome e reputação, à imagem, à palavra, à reserva da intimidade da vida privada e familiar e à protecção legal contra quaisquer formas de discriminação”.

Portugal dispõe de legislação trabalhista e específica relativa ao assédio moral, entretanto o Código Civil Português trás importante disposto em seu Art. 70, que trata da Tutela geral da personalidade, *in verbis*:

ARTIGO 70º

1. A lei protege os indivíduos contra qualquer ofensa ilícita ou ameaça de ofensa à sua personalidade física ou moral.

2. Independentemente da responsabilidade civil a que haja lugar, a pessoa ameaçada ou ofendida pode requerer as providências adequadas às circunstâncias do caso, com o fim de evitar a consumação da ameaça ou atenuar os efeitos da ofensa já cometida

Já a legislação Trabalhista, pelo Código do Trabalho Português, dispõe de diversos dispositivos, os quais são destacados os mais relevantes considerando o tema do presente trabalho:

- (i) Art. 15, que afirma que, tanto o empregador quanto o empregado, gozam do direito à integridade física e moral;
- (ii) Art. 16, que diz que empregador e trabalhador devem respeitar os direitos da personalidade, bem como é vedado a divulgação de qualquer aspecto íntimo da contraparte;
- (iii) Art. 23, diz que ocorrerá discriminação sempre que tratamento diferenciado for dado a alguma pessoa;
- (iv) O Art. 25, assegura que o empregador não poderá praticar atos de discriminação, ainda que de forma indireta;
- (v) Art. 127, I, c, diz que o empregador “deve proporcionar ao trabalhador boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral”; e
- (vi) Art. 29, que dá a definição de assédio, como “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 integridade física e moral”.

2.9 – BÉLGICA

A Bélgica possui uma lei específica para o combate do Assédio Moral. A primeira lei belga sobre o combate ao assédio moral foi o decreto Real de 11 de julho de 2002, mas que com os avanços nos estudos e na legislação, foi revogada pelo Decreto Real de 17 de maio de 2007. Importante ressaltar também que embora o

Decreto Real de 2002 tenha sido revogado, suas disposições passaram a integrar uma seção especial do Decreto Real de 2007¹⁸.

Antes da criação desta lei específica, o Código Penal Belga, de 1998, já fazia uma menção genérica a respeito do assédio, ao tipificá-lo como crime, bem como ao prever o pagamento de multa. Assim, estabelece que “quem assediar uma pessoa, sabendo ou devendo saber, que tal conduta afetaria seriamente a tranquilidade da vítima, será punido com pena de prisão de 15 dias a 2 anos e/ou multa de 50 a 300 francos”.

O Decreto Real de 17 de maio de 2007, em seu art. 2º, aborda o conceito de assédio moral, definindo este fenômeno como¹⁹:

Conjunto de condutas abusivas e repetitivas de toda a origem, similares ou diferentes, externas ou internas à empresa ou instituição, que se produzem durante um certo tempo, que tem por objetivo ou efeito atentar contra a personalidade, a dignidade ou a integridade física ou psíquica do trabalho ou de outra pessoa a quem se aplica o presente capítulo, durante a execução do trabalho, colocando em risco o seu emprego ou criando um ambiente de intimidação, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo, e que se manifesta notadamente por meio de palavras, intimidações, atos, gestos, ou escritos unilaterais. Estas condutas podem, notadamente, estar ligadas à religião ou crença, deficiência, idade, orientação sexual, gênero, raça ou origem étnica.

¹⁸ SILVA, Jorge Luiz de Olivera da. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. P. 155. Liv. e Ed. Universitária de Direito, 2012.

¹⁹ Ibid. P. 156.

Como se pode extrair do texto de lei, a referida norma é bastante abrangente e é aplicável a todos os setores do trabalho, e tem um caráter preventivo, visando erradicar os comportamentos violentos no ambiente de trabalho.

A lei belga também prevê a possibilidade das partes se conciliarem sem acionamento da justiça para resolver a lide, sendo que a referida conciliação é presidida por meio de “Conselheiros em Prevenção”²⁰.

2.10 – ALEMANHA

A Alemanha não possui uma legislação específica sobre o Assédio Moral, entretanto possui uma Constituição bastante Genérica e que permite a aplicação pelos magistrados de penas por assédio moral. A Constituição Alemã assegura direitos como a Dignidade, que segundo a constituição, é intocável e que respeitá-la é obrigação de todos. Assegura também que os direitos fundamentais são a base de toda a sociedade humana, bem como que todos tem direito ao desenvolvimento de sua personalidade, desde que sem violar os direitos de outrem²¹.

As legislações trabalhistas (*Betriebsverfassungsgesetz*, *Hessisches Personalvertretungsgesetz* e *Bundes Personalvertretungsgesetz*) reconhecem alguns direitos, tais como:

- (i) O amplo poder diretivo do empregador, inclusive deverá observar os comportamentos dispensados no ambiente de trabalho, bem como os elementos relativos a *Mobbing*;

²⁰ PELI, Paulo; TEIXEIRA, Paulo. **Assédio Moral, uma responsabilidade corporativa**. P. 48. Ícone Editora. 2006.

²¹ MARTINS, Sergio Pinto. **Assédio Moral no Emprego**, P. 103. Ed. Atlas. 2014.

- (ii) Os empregados poderão recorrer aos empregadores contra os comportamento de *Mobbing*; e
- (iii) permite ao conselho da empresa a dispensa de empregado que esteja perturbando o ambiente de trabalho, repetida e voluntariamente.

2.11 – UNIÃO EUROPEIA

Após diversos estudos realizados na União Europeia sobre a incidência do Assédio Moral, denominado por eles como *Mobbing*, onde foi constatado que um número expressivo de trabalhadores já haviam passado alguma vez por situações de assédio moral.

Dados do ano de 1998 afirmaram que cerca de 12 milhões de pessoas sofreram algum tipo de assédio moral.

Neste sentido, e com base nos dados das pesquisas realizadas, o Parlamento Europeu aprovou em 20 de setembro de 2001, a Resolução 2.339/2001, que é específica na proteção contra o Assédio moral.

A referida resolução é composta por 25 itens, que dão a dimensão sobre o assédio moral, alerta sobre as consequências e recomenda aos estados membros que obriguem as empresas a instituírem políticas de prevenção eficazes, fala sobre a importância de se promoverem estudos mais apurados sobre a incidência do Assédio Moral, dentre outras medidas ao combate deste fenômeno.

2.12 – OIT

A Organização Internacional do Trabalho não possui uma convenção específica sobre Assédio Moral, entretanto possui outras convenções gerais que podem ser aplicáveis ao tema, tais como²²:

- (i) Convenção 111, proíbe qualquer tipo de discriminação no emprego, sendo que os países que ratificaram a convenção deverão promover políticas de igualdade e adotar políticas contra a discriminação;
- (ii) Convenção 143, que versa sobre a necessidade de tratar com igualdade os trabalhadores imigrantes em relação aos trabalhadores nacionais, convenção não ratificada pelo Brasil;
- (iii) Convenção 155, que trata da segurança e saúde do trabalho, assegurando que por saúde entende-se que estão inseridos aspectos físicos e mentais dos trabalhadores; e
- (iv) Recomendação 164, no mesmo sentido da convenção 155, onde deverão ser estabelecidas medidas apropriadas para se evitar o estresse, físico ou mental, relacionados às condições de trabalho.

2.13 – COLÔMBIA

A primeira lei Colombiana relativa ao tema foi a *Ley del Acoso Laboral* (Lei do Assédio no Trabalho), concebida em 23 de janeiro de 2006, visando prevenir, corrigir e penalizar as agressões e ofensas à dignidade da pessoa humana, especialmente pelo intermédio do Assédio moral trabalhista.

A referida lei aborda diversos aspectos do assédio mora, oferecendo um conceito de assédio moral, dizendo que a referida lei não se aplica aos contratos de prestação de serviços regidos pelo Código Civil. A lei colombiana reconhece o

²² Ibid. P. 100.

assédio moral vertical, horizontal e ascendente, indica diversas sanções aos empregadores que não observam a legislação, protege empregados e testemunhas que relatam o assédio moral, bem como estabelece o prazo de prescrição de 6 meses contados da última conduta de assédio moral²³.

Em 2011 o poder judiciário colombiano reconheceu um caso de assédio sexual emblemático, onde o sujeito assediador era uma juíza de direito, Gloria Teresa García Varela, que assediava um de seus subordinados. Assim, o assédio moral foi reconhecido e a juíza destituída, por ter perseguido, maltratado e discriminado do subordinado, conforme podemos acompanhar alguns trechos do julgado, *in verbis*²⁴:

“En forma persistente y demostrada, menoscabó la integridad moral del señor Salcedo Velásquez, al prohibirle usar el baño destinado para los empleados del juzgado, al tildarlo de ‘viejo prostático’ y afirmar que caminaba como ‘pato cansado’, al tratarlo en forma grosera y a gritos delante de sus compañeros” (...)
“La sanción debe ser ejemplarizante, a fin de que los funcionarios judiciales no incurran en ella, pues el acoso laboral es una conducta abusiva, en tanto mediante comportamientos que atentan contra la personalidad, la integridad física y moral de un trabajador, se pone en peligro su empleo, lo que crea ambientes intimidatorios, humillantes, hostiles, ofensivos. Es una conducta que jamás se espera sea cometida por un juez de la República”

²³ SILVA, Jorge Luiz de Olivera da. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. P. 159. Liv. e Ed. Universitária de Direito, 2012.

²⁴ Disponível em <<http://www.elpais.com.co/elpais/cali/noticias/judicatura-destituye-juez-cali-por-acoso-laboral>> Acesso em 22/09/2014.

2.14 – OUTROS PAÍSES

Países como Chile, Uruguai, Costa Rica e Suíça, não possuem leis específicas para tratar sobre o assédio moral, utilizando-se de legislações genéricas que são aplicadas por analogia pelos magistrados, entretanto a jurisprudência já vem reconhecendo o fenômeno e aplicando penalidades aos empregadores.

3 - PRINCÍPIOS

Princípios são as bases da sociedade, que são a sustentação para que se chegue a uma conclusão especialmente científica, pois eles inspiram guiam e orientam aquele que busca respostas para os dilemas do cotidiano. Em um sistema jurídico, não se deve considerar apenas as normas ali descritas, mas também princípios que não necessariamente precisam estar positivados.

Relativamente ao tema do presente trabalho, dentre a universalidade de princípios que regem o sistema jurídico brasileiro, cumpre listar alguns dos princípios mais importantes ao estudo do assédio moral, que servem como alicerces e dão sustentação a qualquer argumentação sobre o tema.

3.1. PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Trata-se de um princípio que é previsto em nossa Constituição Federal de 1988, como preceito fundamental e tem enorme valor na ordem jurídica brasileira, que impõe o ser humano sempre em primeiro plano na análise de qualquer caso concreto, devendo ser visto como o primeiro fundamento de todo o nosso sistema normativo.

Sergio Pinto Martins²⁵, ao comentar o princípio, dia que “Há de se respeitar a personalidade humana, como um direito fundamental. O inciso X do artigo 5º da Lei Maior assegura a inviolabilidade à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas, assegurando o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação”.

²⁵ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. P. 66. Ed. Atlas. 2012.

Referido princípio é encontrado em reflexões filosóficas greco-romanas, bem como no cristianismo, estando presentes em obras doutrinárias da Igreja Católica, entretanto ele ganhou grande destaque na sociedade mundial após os atos nazistas, onde a dignidade da pessoa humana foi elevada a um patamar de intangibilidade, onde deveria ser preservada a qualquer custo.

O filósofo Immanuel Kant fez reflexões sobre a dignidade, que influenciaram e prevalecem até hoje nos pensamentos filosóficos, onde a humanidade deve ser sempre tratada com um fim, e não como um meio para algo, bem como que não se pode pensar em coisificação do ser humano, pois sustentava que o ser humano estava acima de qualquer preço, não admitindo equivalente, por ter uma dignidade. Neste sentido, Kant destaca²⁶: “o que constitui a só condição capaz de fazer que alguma coisa seja um fim em si, isso não tem apenas simples valor relativo, isto é, um preço, mas sim um valor intrínseco, uma dignidade”.

Arnaldo Sussekind²⁷, ao comentar o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, ensina que “a dignidade do trabalhador, como ser humano, deve ter profunda ressonância na interpretação e aplicação das normas legais e das condições contratuais de trabalho”.

3.2. PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO

Trata-se de princípio que visa estabelecer equilíbrio na relação de emprego entre o empregado (parte mais fraca) e o empregador (parte mais forte).

O referido princípio é dividido em três pilares de proteção, que são:

²⁶ KANT, Immanuel. **Fundamentação metafísica dos costumes**, p. 77

²⁷ SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional do Trabalho**. P. 66. Ed. Renovar. 2004

- (i) *in dubio pro operario* – onde, na dúvida, aplica-se a norma mais favorável ao trabalhador, respeitando o ônus da prova;
- (ii) Da aplicação da norma mais favorável ao trabalhador – Nos casos de mais de uma norma regularem o mesmo direito, aplica-se a mais favorável ao empregado;
- (iii) Da aplicação da condição mais benéfica ao trabalhador – trata-se da regra que proíbe a diminuição ou extinção de direitos já conquistados pelo trabalhador, que podemos citar como exemplo a Súmula 51 do Tribunal Superior do Trabalho.

3.3. PRINCIPIO DA NÃO DISCRIMINAÇÃO

O Princípio da Não Discriminação é previsto pela Constituição Federal de 1988 em diversos artigos e trata-se de um princípio bastante relevante ao objeto do presente trabalho.

No Artigo 5º podemos extrair de que todos são iguais perante a lei, não podendo haver distinção de qualquer natureza.

Trata-se de princípio que prega a isonomia entre os empregados, cujos direitos estão previstos no art. 7º da Carta Magna, especificamente nos incisos, XXX (proíbe diferença em critérios de admissão, exercício de funções e salários, por motivo de sexo, cor e idade), XXXI (proíbe diferença em critérios de admissão e salários em razão de deficiência física) e XXXII (proíbe a distinção de aplicação de regras gerais entre os empregados).

Ainda, o Art. 3º, inciso IV da Constituição Federal de 1988 assegura que são objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, *in verbis*:

“promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”.

4 – ASSÉDIO MORAL

No mundo contemporâneo de hoje em dia, onde vemos tanta violência, tanta inversão de valores, tanta falta de respeito entre pessoas, guerras por conta de religião, raça, pensamentos, seria possível de se imaginar que este problema de assédio moral não poderia ocorrer em relações de trabalho, onde estão em situações de empregado e empregador pessoas distintas, com personalidades diferentes?

Na história da humanidade sempre existiu este tipo de situação, em todos os momentos da história há relatos de intolerância entre povos, raças, ideologias. Da mesma forma, nas relações de trabalho, isto também ocorre, pois há a relação entre pessoas, existe a intolerância e o desgaste.

O que chama a atenção, é que um tema tão corriqueiro somente foi começar a ser estudado no mundo após os anos 50 e de forma mais contundente nos anos 80. No Brasil, o tema começou a ser observado entre o final dos anos 90 e início do ano 2000.

Um país como o Brasil, que durante boa parte de sua história adotou a mão de obra escrava, posteriormente com a imigração de estrangeiros, não poderia estar tão atrasado em relação a um tema desta natureza.

Hoje em dia, com a competitividade empresarial que observamos no mercado, bem como com a grande oferta em alguns setores no mercado de trabalho, muitas empresas tentam extrair mais do que seus empregados podem dar, os tratam como coisas, os obrigam a cumprir jornadas exaustivas, tudo para conseguir melhores resultados, pouco se importando com o ser humano, com a saúde, com a dignidade do empregado que gera o lucro para a empresa.

É neste prisma que se insere do assédio moral, que será tratado em todos os seus aspectos a seguir.

4.1. CONCEITO

Trata-se de situação praticada um uma ou mais pessoas visando ridicularizar determinada pessoa ou grupo, ridicularizando estas pessoas de forma continua, repetitivamente, expondo-as a situações humilhantes, degradantes, vexatórias no exercício de suas atividades.

Sônia A. C. Mascaro Nascimento, ao definir, diz que²⁸:

O assédio Moral se caracteriza por 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 ofensas à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

No ambiente de trabalho, o ofensor normalmente é o empregador ou preposto, que pratica todos estes atos de humilhação a determinado empregado ou grupo, durante o horário de trabalho, com o intuito de subtrair a autoestima e rebaixá-lo profissionalmente de maneira a sentir-se desprestigiado profissionalmente.

4.2. SUJEITOS DO ASSÉDIO MORAL

²⁸ NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. P. 922. LTr, 2004

Os sujeitos do assédio moral podem ser quaisquer pessoas dentro da estrutura organizacional da empresa, podendo ser o empregado, coordenador, o gerente, um diretor e até o dono da empresa. Poderá, inclusive, ser sujeito do assédio moral o empregado terceirizado, que da mesma forma, poderá ter a sua honra ferida por atitudes dos empregados ou prepostos do contratante.

Quaisquer pessoas que ocupem qualquer um destes cargos poderá ser o sujeito ativo ou passivo do assédio moral, embora, o mais comum, seja a hipótese do superior hierárquico assediar moralmente o seu empregado.

O sujeito ativo também pode ser um grupo de empregados que assedia o seu superior hierárquico, por qualquer razão que seja, com o intuito de força-lo a abrir mão do emprego, seja para promover algum dos assediadores ou não.

O assédio pode ser praticado por quaisquer pessoas, mas estudos demonstram que o assediador pode ser alguém invejoso, manipulador, egocêntrico ou até assediar ou outros por conta de uma insegurança dele mesmo em perder o emprego, assim força o outro a abrir mão do seu.

4.3. ELEMENTOS CARACTERIZADORES

São encontrados diversos elementos caracterizadores, com diferentes denominações, entretanto os principais são: (i) A abusividade da conduta de maneira intencional; (ii) A reiteração e prolongamento da conduta; e (iii) A ofensa à dignidade do trabalhador.

4.3.1. ABUSIVIDADE DA CONDUTA DE MANEIRA INTENCIONAL

Trata-se da conduta que ultrapassa qualquer limite do poder diretivo do empregador ou do poder de chefia, visando denegrir o trabalhador tanto na esfera profissional, quanto na esfera pessoal, humilhando e rebaixando o empregado. Desta forma, o assédio pode ser interpretado como um conjunto de atos intencionais com o intuito de forçar o trabalhador a abandonar o emprego, por encontrar-se sem condições psicológicas de se manter no emprego.

4.3.2. REITERAÇÃO E PROLONGAMENTO DA CONDUTA

Para que seja caracterizado do Assédio moral, se faz necessário que as condutas do ofensor sejam reiteradas e que ocorram ao longo da relação de emprego, pois um ato isolado poderia render uma condenação por dano moral, mas sem caracterizar o assédio. A reiteração e o prolongamento da conduta é o que faz com que a saúde do ofendido seja afetada, bem como seja denegrada a sua dignidade, pois ele passa a entender que, em razão do prolongamento, o problema está nele e não no ofensor. Também não há a necessidade de que a ofensa seja sempre a mesma, podendo ser diversas ofensas de diferentes naturezas, bastando apenas que seja contra a mesma pessoa e que seja reiterada por um longo período.

4.3.3. OFENSA À DIGNIDADE DO TRABALHADOR

O ofensor, de modo a conseguir desestabilizar o ofendido, ataca diretamente contra a dignidade do ofendido, de maneira intencional, causando prejuízos à sua saúde, dignidade e moral.

Desta forma, a somatória de um abuso do poder diretivo do empregador, com ofensas aos empregados e a reiteração destes atos, poderão

configurar o assédio moral. Muitas são as hipóteses de ser reconhecido o dano moral, sobre as quais apresentamos alguns julgados ilustrativos destas condutas que configuram o assédio moral:

"[-] 9. DANO MORAL. INDENIZAÇÃO. QUANTUM. DESPROPORCIONALIDADE DO VALOR. PROVIMENTO. A respeito do tema em destaque, a Corte Regional negou provimento ao recurso ordinário da reclamada, mantendo a indenização por danos morais em R\$ 46.700,00 (quarenta e seis mil e setecentos reais). Constatou-se que o reclamante era submetido a situações que, sob o termo de "brincadeiras de equipe", eram constrangedoras e vexatórias. Conforme se depreende do v. acórdão, vendedores que não atingiam as metas eram rotulados de incompetentes, obrigados a deitar em caixão e ainda podiam ser simbolizados por ratos e galinhas enforcados. Tais situações, não há dúvidas, têm aptidão suficiente para o abalo emocional do trabalhador, devendo ser sua ocorrência extirpada dos ambientes de trabalho. A indenização decorrente de dano moral tem a finalidade precípua de compensar a vítima dos abalos sofridos e, assim, minorar seu sofrimento, e elidir a conduta ilícita perpetrada pelo autor do dano, devendo existir equilíbrio entre o dano e o ressarcimento, o que não se vislumbra na espécie. Embora não se possa de modo objetivo quantificar o dano sofrido pelo reclamante, tenho que se afigura excessiva a quantia de R\$ 46.700,00, devendo a indenização ser reduzida ao valor de R\$ 25.000,00 (vinte cinco mil reais), valor este que se apresenta, a um só tempo, apto a punir e ressarcir a vítima de seus danos, não causando enriquecimento sem causa. Recurso de revista conhecido e provido"(grifamos) (TST-32100-

53.2006.5.04.0101, Relator Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, 2ª Turma, DEJT 17/12/2010).

RECURSOS ORDINÁRIOS -1. DA RECLAMADA - DANO MORAL. A comprovação de um tratamento incivil, como o do empregador que trata suas empregadas com os epítetos de VAGABUNDA, BURRA, IDIOTA E INCOMPETENTE, é suficiente para justificar a condenação em danos morais. Recurso desprovido. 2. RECURSO DA AUTORA. VALOR DA INDENIZAÇÃO. É irrisório o valor de R\$ 7.000,00 arbitrado à condenação em danos morais, ineficaz para surtir os efeitos pedagógicos desestimuladores da ilicitude. Impõe-se sua elevação para aproximadamente 100 salários últimos da autora. Recurso parcialmente provido. (grifamos) (TRT-SP – RO 00001-2006-463-02-00-2 – Relator Desembargador: WILMA NOGUEIRA DE ARAUJO VAZ DA SILVA. 4ª Turma. 19/03/2010).

4.4. MODALIDADES DE ASSÉDIO MORAL

Após a análise dos sujeitos e caracterização do Assédio moral, cumpre mencionar também as modalidades de assédio moral que poderemos encontrar a estrutura organizacional de uma empresa, que são 3 modalidades, quais sejam: (i) Vertical; (ii) Horizontal; e (iii) Mista

4.4.1. ASSÉDIO MORAL VERTICAL

Trata-se do assédio moral praticado por empregados que estejam em níveis hierárquicos diferentes um do outro. Quando praticado pelo superior hierárquico contra o subordinado, ocorre o assédio moral Vertical Descendente, ao

passo que se o subordinado assedia o superior hierárquico, ocorre o assédio Moral Vertical Ascendente. Ainda existe o Assédio Moral vertical denominado como “estratégico”, que ocorre quando o próprio empresário assedia os subordinados.

Sobre o Assédio Moral Vertical Ascendente, embora seja mais difícil de ocorrer e de se imaginar, tal possibilidade é real e ocorre normalmente nos casos em que os empregados desejam a demissão do superior hierárquico. De modo a ilustrar a situação colacionamos julgados neste sentido:

ASSÉDIO MORAL ASCENDENTE. OFENSAS MORAIS PERPETRADAS POR SUBORDINADO CONTRA SUPERIOR HIERÁRQUICO. CARACTERIZAÇÃO. Há três espécies de assédio moral possíveis de serem reconhecidos, quais sejam, o vertical e mais comum, que ocorre quando o superior assedia o subordinado, o horizontal, que consiste no assédio existente entre pessoas do mesmo nível hierárquico e o ascendente, que se caracteriza pela irrogação de ofensas ou agressões morais pelo subordinado em relação ao superior. (grifamos) (TRT-SP – RO 01043007220105020069 – Relator Desembargador: IVANI CONTINI BRAMANTE. 4ª Turma. 02/09/2011).

Quando ao Assédio Moral Vertical Estratégico, que ocorre os casos em que a própria empresa assedia ou dá ordens para assediar os empregados, visando que ele apresente seu pedido de demissão, evitando assim que a empresa pague por todas as verbas rescisórias. Neste sentido, segue acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª região:

ASSÉDIO MORAL ESTRATÉGICO. CARACTERIZAÇÃO. O assédio moral caracteriza-se pela prática constante de atos que visem atingir a psique do trabalhador. A doutrina classifica o

assédio moral sob diversos critérios. Quanto à origem, como vertical, descendente ou ascendente; horizontal ou misto, a depender da posição hierárquica do agressor. Quanto à motivação de conduta, a doutrina enumera a existência do assédio moral emocional, assédio moral estratégico e assédio moral institucional. Segundo essa classificação, o assédio moral estratégico, apontado pela autora como o praticado pela reclamada, seria aquele que visa constranger o empregado a desligar-se da empresa através da utilização de práticas vexatórias, discriminatórias e humilhantes como modelo de gestão. (grifamos) (TRT-SP – RO 00021599820105020028 – Relator Desembargador: ÁLVARO ALVES NÔGA. 17ª Turma. 08/11/2013).

4.4.2. ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL

O Assédio Moral Horizontal é aquele que ocorre entre sujeitos que estão no mesmo nível hierárquico na empresa. Esta modalidade também pode ser praticada contra um grupo, mas desde que seja determinado.

A hipótese mais comum deste tipo de assédio é a de um grupo de empregados que assedia empregado determinado no intuito de fazer com que ele peça a sua demissão, por não suportar as agressões.

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. ASSÉDIO MORAL HORIZONTAL. PODER DIRETIVO, FISCALIZATÓRIO E DISCIPLINAR DO EMPREGADOR. RESPONSABILIDADE PELA MANTENÇA DE AMBIENTE HÍGIDO DE TRABALHO. DANO MORAL. MANUTENÇÃO DA DECISÃO DENEGATÓRIA. O assédio moral pode ser

vertical ou horizontal, ocorrendo este nas condutas ilícitas praticadas por colegas contra alguém. Ainda que não haja participação direta das chefias empresariais no assédio moral, preservando-se o assédio como tipicamente horizontal (colegas versus colegas), não desaparece a responsabilidade do empregador pela lesão causada, por ser inerente ao poder empregatício dirigir, fiscalizar e punir os participantes da organização empresarial dentro do estabelecimento. Se as agressões morais causadas eram corriqueiras, repetidas e generalizadas no estabelecimento de trabalho, sem censura e punição pelas chefias do empregador, este se torna responsável pela indenização correspondente, em face de caber a ele a atribuição do exercício do poder diretivo, fiscalizatório e disciplinar na relação de emprego. Note-se que configura, sem dúvida, assédio moral a prática individual ou coletiva, por atos, palavras e silêncios significativos, de agressão ao patrimônio moral da pessoa humana, diminuindo desmesuradamente a autoestima e o respeito próprio da vítima escolhida, mormente quando fundada a agressão em característica física desfavorável da pessoa desgastada, de modo a submetê-la a humilhações constantes. Embora ainda não tipificado na legislação federal trabalhista, o assédio moral e seus efeitos indenizatórios derivam diretamente da Constituição da República, que firma como seus princípios cardiais o respeito à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF), à vida e à segurança (art. 5º, caput, CF), ao bem estar e à justiça (Preâmbulo da Constituição), estabelecendo ainda como objetivos fundamentais do Brasil construir uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I, CF), promovendo o bem de todos (art.3º, IV, ab initio, CF) e proibindo quaisquer

formas de discriminação (art. 3º, IV, in fine, CF). Desse modo, não há como assegurar o processamento do recurso de revista quando o agravo de instrumento interposto não desconstitui os fundamentos da decisão denegatória, que ora subsiste por seus próprios fundamentos. Agravo de instrumento desprovido. (grifamos) (Processo: AIRR - 29000-59.2011.5.13.0006 Data de Julgamento: 23/05/2012, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 25/05/2012).

4.4.3. - ASSÉDIO MORAL NA MODALIDADE MISTA

Trata-se do assédio moral sofrido tanto por um superior hierárquico, quanto pelos colegas de mesmo nível, sendo afetado por todos os lados, o que torna absolutamente insustentável a permanência no emprego.

Esta hipótese pode ser vislumbrada na hipótese de ofensas mútuas, tanto dos empregado ou empregado que tenta ofender o superior hierárquico, quanto do superior ofendendo o empregado, ficando entre eles uma queda de braço, que poderá configurar o assédio moral na modalidade Mista.

4.5. ATITUDES QUE NÃO CARACTERIZAM O ASSÉDIO MORAL

É muito comum confundir o assédio moral com outras condutas praticadas entre sujeitos, em virtude da junção entre a intenção de lesar e o dano psíquico do agredido, onde se dá a outros institutos o status de Assédio Moral. Dentre muitas hipóteses, analisaremos as que são mais comuns de se ocorrer no ambiente de trabalho e que mesmo assim não caracterizam o assédio moral, são elas: (I) Assédio Sexual; (II) Estresse; (III) Desentendimentos e Conflitos com Colegas de

Trabalho; (IV) Gestão por Injúria; (V) Agressões Pontuais; (VI) Péssimas Condições de Trabalho; (VII) Dissabores; (VIII) Imposições decorrentes do Poder Diretivo; e (IX) Desgaste Pessoal.

- (i) **ASSÉDIO SEXUAL:** Não deve ser considerado assédio moral em regra, visto que enquanto no Assédio Moral o que se busca é a exclusão da vítima do ambiente de trabalho, mediante a exposição imotivada da vítima a situações humilhantes e degradantes, no Assédio Sexual, o que se busca é a vantagem sexual, sem a intenção de forçar um pedido de demissão da vítima. São institutos diferentes e que possuem objetivos diferentes. Poderá ser caracterizado somente se houver, em conjunto, condutas hostis, reiteradas e prolongadas que visem causar danos à integridade psíquica da vítima.

- (ii) **ESTRESSE:** Trata-se de estado de tensão emocional que o empregado encontra-se por diversas situações, seja por pressão para conseguir resultados, trabalho excessivo, o receio de que algo aconteça de errado, dentre outros. Neste caso, não há um ofensor que pratica atos recorrentes e por longo período, desta forma, não há como ser caracterizado como Assédio Moral, pois não preenche os seus requisitos.

- (iii) **DESENTENDIMENTOS E CONFLITOS COM COLEGAS DE TRABALHO:** Trata-se de discussões explícitas entre colegas de trabalho, onde ambos tem a oportunidade de externarem o que quiserem, e por ser tão explícito, favorece o combate imediato pelos demais empregados ou superior hierárquico. Neste caso, também não se encontram as características de ofender a integridade psíquica, bem como não há o prolongamento da ofensa.

- (iv) **GESTÃO POR INJÚRIA OU MÁ GESTÃO:** Trata-se do despreparo do Gestor da empresa na busca por resultados satisfatórios, onde esta ânsia por conseguir os resultados faz com que os Gestores extrapolem os seus limites, ofendendo explicitamente os seus empregados. Neste caso de má gestão, o gestor não tem um alvo fixo, mas trata a todos com rigor excessivo e de forma explícita, sem que tenha a intenção de agredir seus subordinados psiquicamente. De toda a sorte, se restar comprovado que o ofensor agride as vítimas com a intenção de realmente ofendê-las, estaremos diante de um caso de assédio moral.

Esta hipótese é de difícil interpretação, visto que é subjetivo este ânimo do gestor em ofender, e caberá ao juiz avaliar esta situação, para reconhecer ou não o assédio moral.

- (v) **AGRESSÕES PONTUAIS:** Por serem agressões pontuais, não podem ser caracterizadas como assédio moral, que por seu vez exige que as práticas sejam repetidas e prolongadas. Neste caso existe a ofensa e cabe ressarcimento, mas não pode ser caracterizado como assédio.
- (vi) **PÉSSIMAS CONDIÇÕES DE TRABALHO:** Esta hipótese não pode ser caracterizada como assédio moral, uma vez que ela é aplicável a todos os empregados da empresa. A referida conduta também dá direito à reparação indenizatória em favor do empregado, entretanto deve ser considerada como instituto diverso. Será hipótese de assédio moral, caso determinado empregado seja submetido a situações degradantes de trabalho com intuito a força-lo a pedir demissão.
- (vii) **DISSABORES:** Os dissabores não podem ser considerados como assédio moral, visto que são apenas sensações que o empregado sente, mas que não refletem com a realidade. Pode ser alguma situação de

desconforto ou algo que não lhe agradou na empresa, mas que não representam ofensas ou situações humilhantes.

- (viii) **IMPOSIÇÕES DECORRENTES DO PODER DIRETIVO:** Trata-se de situações legitimam praticadas pelo empregador, e que podem levar o empregado a sentir-se desprestigiado, mas de que não configuram assédio moral. São hipóteses o rebaixamento ao cargo anterior de empregado que foi promovido a um cargo de confiança, o caso de empregado que é punido em razão de alguma conduta inadequada do empregado, entre outras. Há necessidade de analisar o caso concreto e avaliar se não houve o abuso de poder do empregador.
- (ix) **DESGASTE PESSOAL:** Não pode ser considerado como Assédio Moral pois é ato unilateral, do íntimo do empregado, que ao longo da relação de emprego acaba se desgastando, não suportando mais permanecer no local de trabalho, produzindo grande esgotamento, podendo ser um estresse crônico laboral.

4.6. ASSÉDIO MORAL DECORRENTE DE ASSÉDIO SEXUAL

Por tratar-se de tema bastante relevante nas relações interpessoais de trabalho e também por suas recorrentes ocorrências, o tema será abordado no presente estudo.

Embora já tenha sido mencionado, no item anterior, que em regra o Assédio Sexual não deva ser caracterizado como dano moral, pode ser que ele possa ser usado também como uma forma de assédio moral ou que ele se transforme em assédio moral.

O Assédio sexual, embora esteja presente no Código Penal como um crime, ele também é aplicável na esfera trabalhista e poderá ser julgado na justiça do trabalho e acarretar em indenização por danos morais ao ofensor.

O professor Nehemias Domingos de Melo conceitua o Assédio Sexual como²⁹: “o comportamento reiterado do superior hierárquico, que, por chantagem ou intimidação, faz exigências de favores sexuais a seu subordinado”.

Amauri Mascaro Nascimento esclarece, ainda, que³⁰ “*assédio sexual pressupõe, ao contrário de agressão por ato único, uma conduta reiterada tipificadora, nem sempre muito clara, por palavras, gestos ou ainda outro ato indicativo do propósito de constranger ou molestar alguém, contra a sua vontade, a corresponder ao desejo do assediador, de efetuar uma relação de índole sexual com o assediado*”.

A prática pode ser consumada por atos, gestos, palavras, que quando ocorrem no ambiente do trabalho, sempre vem com promessas de uma vantagem no contrato de trabalho ou ainda por dificultar o acesso a algum direito (ex. não antecipar férias, não pagar horas extras).

Quando praticado pelo superior hierárquico, o Assédio Sexual se caracteriza pela promessa de vantagem no caso de aceitação da oferta sexual, ou caso a vítima resista, pela ocorrência de represálias.

Embora, em princípio o Assédio Sexual não configure Assédio Moral, ele pode converter-se em assédio moral na hipótese de recusa e resistência da vítima, que poderá passar a ser perseguida e assediada, até como forma de vingança pelo empregador que não conseguiu o que buscava. Assim, pela conduta reiterada e

²⁹ MELO, Nehemias Domingos de. **Dano Moral Trabalhista**. P. 149, Ed. Atlas. 2012.

³⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. P.747. Ed. Saraiva. 2010

prolongada do empregador, poderá ser configurado tanto o assédio sexual, quanto o assédio moral.

Neste sentido, o acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região:

1 - ASSÉDIO SEXUAL. DANO MORAL. INDENIZAÇÃO DEVIDA. O assédio sexual caracteriza-se pela finalidade sexual do cerco. Deve ser repetitivo (insistente) por parte do assediador e repellido ou indesejado pela vítima, e tem por fim constranger a pessoa assediada de modo a obter dela favores íntimos que livremente não concederia. Não raro o sedutor repellido torna-se implacável algoz da vítima que ousou resistir aos seus enredos, convolvendo-se, nessas circunstâncias, o assédio sexual para a modalidade de assédio moral. In casu, a prova dos autos permite configurar com clareza a ocorrência de assédio sexual por parte do superior hierárquico. Com efeito, há fortes elementos de convicção de que a demandante foi submetida a situação indesejada de cerco sistemático e sufocante, com claro e permanente objetivo sexual, reiterando-se a investida após a recusa da autora, com novas importunações por parte do superior hierárquico, líder da equipe, desenhando-se, no contexto, a figura específica do assédio sexual, hoje tipificada como crime, a teor do artigo 216-A do Código Penal Brasileiro (com a redação dada pela Lei nº 10.224, de 15/05/01). 2 - INTERVALO NÃO CONCEDIDO. DIREITO AO PAGAMENTO COMO HORAS EXTRAS, COM OS RESPECTIVOS REFLEXOS. Embora o intervalo intrajornada não concedido, rigorosamente não se conceitue como hora extra, deve ser remunerado como tal, com

acrécimo idêntico ao das horas extras e os devidos reflexos, consoante entendimento que se extrai do parágrafo 4º do art. 71 da CLT, consubstanciado nas Orientações Jurisprudenciais nº 307 e 354 da SDI-I do C.TST. Recurso da reclamada ao qual se nega provimento. (grifamos) (TRT 2, 4ª Turma, RO 00793-2009-029-02-00-4, RICARDO ARTUR COSTA E TRIGUEIROS, 24/09/2010)

4.7. DISCRIMINAÇÃO NO AMBIENTE DE TRABALHO

Conforme os ensinamentos de Amauri Mascaro Nascimento³¹, “A *Discriminação caracteriza-se pela presença de um elemento subjetivo, a intenção de discriminar, e de um elemento objetivo, a preferência efetiva por alguém em detrimento de outro sem causa justificada, em especial por motivo evidenciado, revelando escolha de preconceito em razão do sexo, raça, cor, língua, religião, opinião, compleição física ou outros fatores*”.

Embora o empregado discriminado no ambiente de trabalho também seja ofendido, se sinta desrespeitado e desprestigiado, por quaisquer dos motivos citados acima, referida atitude não configura assédio moral, pois, mais uma vez, trata-se de instituto diferente, com objetivos diferentes. Os abalos moral e psíquico ficam configurados e se faz necessária a reparação em favor do ofendido em razão da discriminação.

Uma forma de discriminação que vem chamando a atenção, e que inclusive foi recentemente pacificado pelo Tribunal Superior do Trabalho, tem sido a discriminação por doença do empregado, especialmente no caso dos portadores do vírus HIV. O atual entendimento jurisprudencial vem no sentido de que o empregado

³¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. P.722. Ed. Saraiva. 2010.

portador do vírus HIV não poderá ser dispensado sem justa causa, salvo na hipótese de a empresa comprovadamente não ter conhecimento da doença, conforme a redação da Súmula 443 do Tribunal Superior do Trabalho:

“443 - DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012
Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego”.

Outra forma de discriminação muito comum é referente aos portadores de necessidades especiais, que se configurada a discriminação, também farão jus a uma indenização pecuniária. A Constituição Federal de 1988 proibiu qualquer forma de discriminação que impactem em diferenças salariais ou com relação aos critérios de avaliação e admissão do trabalhador portador de necessidades especiais, inclusive reservando a estes trabalhadores um percentual de vagas de emprego nas estruturas de cargos dos empregadores.

Desta forma, trata-se de prática intolerável, que poderá ser denunciada e combatida pelo ministério público do trabalho, visando preservar a dignidade do trabalhador e um de seus principais direitos constitucionais, o de não ser discriminado.

Assim, podemos concluir que a discriminação no ambiente de trabalho, por qualquer razão que seja, é terminantemente proibida e independente dos seus efeitos na esfera penal e administrativa, é fato autorizador para que o empregado

discriminado seja indenizado em decorrência do assédio moral sofrido. Neste sentido, recente acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, que ilustra bem o Assédio Moral em razão de Discriminação de empregada após ter gozado de benefício previdenciário:

ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO. *A realidade extraída dos autos comprova que a reclamante sofreu assédio moral, sendo perseguida e discriminada por seu supervisor. O assédio moral materializasse pela conduta abusiva do agente, tem natureza psicológica, uma vez que atinge a dignidade psíquica do indivíduo (vítima), sua característica é a prática reiterada, tendo como efeito final a sensação de exclusão, humilhação, diminuição da vítima, como, aqui, evidenciado. Recurso a que se nega provimento (RO - 0000226-51.2010.5.01.0050, Data de Julgamento: 26/11/2013, Relatora Ministra: Celio Juacaba Cavalcante, 10ª Turma).*

5 – ASSÉDIO MORAL COLETIVO

No mesmo contexto histórico que identificamos as razões do assédio moral individual, podemos inserir também o Assédio Moral Coletivo.

Com a ânsia de conseguir sempre melhores resultados, os empregadores tratam seus empregados como coisas, substituíveis a qualquer momento e por estar em situação superior e acreditarem e, em muitas vezes terem a certeza, de que os empregados não podem abrir mão de seus empregos, extraem o máximo dos empregados, como se fossem máquinas, e em muitos dispensam este tratamento a um grupo inteiro, agredindo a dignidade e a personalidade de uma coletividade.

5.1. CONCEITO

Trata-se do assédio moral praticado pelo empregador, por intermédio de seus altos executivos, contra os empregados que prestam serviços à empresa, violando os seus direitos de forma recorrente, normalmente via o abuso do poder diretivo conferido ao empregador pela nossa legislação trabalhista.

Quando da contratação de cada um dos empregados que fazem parte da estrutura da empresa, o empregador não pode transacionar sobre direitos fundamentais dos trabalhadores, direitos humanos, direitos da personalidade, dentre outros defesos por lei, considerando ainda que o contrato de trabalho é um contrato de adesão, onde a autonomia da vontade é bastante reduzida.

De acordo com o artigo 122 do Código Civil brasileiro, são lícitas as condições que não sejam contrárias à lei, aos bons costumes, a ordem pública, mas em contrapartida são proibidas as transações contratuais que privarem de todo o

efeito o negócio jurídico ou o sujeitarem ao exclusivo arbítrio de uma das partes, no caso o empregador.

Ocorre que o empregador possui algumas regras jurídicas a seu favor, que ainda que não negociadas contratualmente, ele poderá fazer jus ao direito, especificamente em relação ao poder diretivo e disciplinar, de modo a buscar os melhores resultados comerciais para a empresa. Neste caso específico, por muitas vezes, o empregador acaba extrapolando os limites da lei ou dos bons costumes, e acaba ferindo os direitos de parte dos empregados ou da totalidade dos empregados da empresa, seja pela violação dos direitos trabalhistas, seja pela violação dos direitos da personalidade dos empregados, causando o assédio moral coletivo.

Desta forma, conforme expressado por Renato de Almeida Oliveira Muçouçah³², o Assédio Moral Coletivo pode ser definido como:

O atentado sistemático e reiterado da empresa – manifestado de várias formas, sob o epíteto de política empresarial que, em verdade, é abuso do direito (mais especificamente do poder diretivo do empregador) atentado este o qual, utilizando de violência moral, psíquica, etc., como instrumentos para aumentar a produção, lesa direitos humanos fundamentais dos trabalhadores em todas as suas múltiplas dimensões.

5.2. ASSÉDIO INDIVIDUAL HOMOGÊNEO

Os direitos individuais homogêneos são aqueles direitos individuais, que, se violados, poderão causar impacto na esfera de interesse de outras pessoas que

³² MUÇOUÇA, Renato de Almeida Oliveira. **Assédio Moral Coletivo nas Relações de Trabalho**. P. 195. Ed. LTr. 2014.

estão interligadas por alguma razão, como por exemplo, por fazerem parte de um grupo específico.

Ao presente caso, cabe o exemplo de determinado diretor, que tem sob sua responsabilidade diversos departamentos da empresa, mas que trata determinado departamento da empresa de forma diferenciada, desqualificando-os, tratando-os com rigor excessivo e colocando-os em situação humilhante perante os demais empregados da empresa. Neste caso, embora o diretor da empresa esteja desrespeitando mais de uma pessoa simultaneamente, ele está violando direitos que em sua essência são direitos individuais.

Desta forma, podemos concluir que, o empregador que estiver utilizando, como forma de impulsionar seus resultados, a estratégia de trata-los com rigor excessivo com a violação de direitos humanos fundamentais, estará praticando o gênero de Assédio Moral Coletivo, cuja espécie é o Assédio Moral Individual Homogêneo. Embora o assédio moral seja coletivo, o direito é individual, assim divisível e seu combate poderá ser feito tanto por reclamações individuais quanto plúrimas, sem contar a Ação Civil Pública.

5.3. ASSÉDIO MORAL COLETIVO EM SENTIDO ESTRITO

Trata-se da ação ofensiva, reiterada e prolongada aos direitos humanos fundamentais às pessoas ligadas a um mesmo grupo, categoria ou classe determinada, por uma relação jurídica base, conforme a disposição do Artigo 81, II, do Código de Defesa do Consumidor. Neste caso, o direito violado é indivisível.

Além disto, não se pode confundir o assédio moral coletivo, com o assédio moral homogêneo individual, uma vez que enquanto um é indivisível e outro divisível, podendo, ainda, coexistir.

O Assédio Moral Coletivo poderá ser exercido mediante a Ação Civil Pública, ao contrário do individual homogêneo, que além desta, poderá se valer da reclamação trabalhista. Os titulares do direito são um grupo determinado e seu objeto é indivisível.

5.4. ASSÉDIO MORAL COLETIVO DIFUSO

Os direitos difusos também são conceituados pelo Código de Defesa do Consumidor, em seu Artigo 81, parágrafo Único, inciso I, como: “os transindividuais, de natureza indivisível, de que sejam titulares pessoas indeterminadas e ligadas por circunstância de fato”, assim, seus titulares são pessoas indeterminadas e o objeto é indivisível.

Desta forma, caso ocorra uma única ofensa, todos os titulares do direito são considerados como afetados pela ofensa.

5.5. DANO MORAL COLETIVO

É perfeitamente cabível que no caso de configuração de um dano moral coletivo, o empregador seja condenado à indenizar à coletividade, objetivando a cessação da violação dos direitos.

Os danos morais podem ser pleiteados por meio de Ações Cíveis Públicas, Ações Cíveis Coletivas, ajuizadas pelo Ministério Público do Trabalho e os Sindicatos de classe.

Nas lições de Gustavo Filipe Barbosa Garcia³³, “podem configurar danos morais coletivos, passíveis de indenização (com caráter compensatório e punitivo) as lesões ao meio ambiente de trabalho e às normas de segurança e medicina do trabalho, as condutas discriminatórias na relação de trabalho, as fraudes aos direitos trabalhistas, as condutas que afrontem a dignidade da pessoa humana do trabalhador, ou, mesmo, que desrespeitem a moralidade administrativa no que tange às relações de trabalho”.

A possibilidade de indenização por danos morais coletivos é pacífica na doutrina em jurisprudência, e de forma a ilustrar esta possibilidade, colacionamos recente julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região:

DANO MORAL COLETIVO. CARACTERIZAÇÃO. A caracterização do dano moral coletivo está ligada à ofensa, em si, a direitos difusos e coletivos, cuja essência é tipicamente extrapatrimonial, não havendo, portanto, necessidade de comprovação de perturbação psíquica da coletividade. Com efeito, o que deve ser analisado é a gravidade da violação cometida frente à ordem jurídica, sendo prescindível a demonstração da repercussão de eventual violação na consciência coletiva do grupo social, uma vez que a lesão moral sofrida por este decorre, exatamente, da injusta lesão a direitos metaindividuais socialmente relevantes. No caso dos autos, restou evidente a desobediência à legislação trabalhista praticada pela Ré, caracterizada pela não observância de normas de segurança e saúde no trabalho relativas à jornada laboral. Nesse passo, é patente a ofensa a direitos da coletividade, tornando-se plenamente justificável a compensação mediante o pagamento da indenização

³³ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. P. 192. Ed. Forense. 2010

mencionada (0001584-02.2013.5.03.0079 RO, Data de Publicação 05/09/2014, 8ª Turma, Relator: Marcio Ribeiro do Valle).

6 – PODER DE DIREÇÃO DO EMPREGADOR

O Poder Diretivo do empregador é um conjunto de direitos que ele tem para dirigir empresa da melhor forma possível, visando sempre buscar melhores resultados ao seu negócio, podendo, inclusive mudar estruturas, normas, admitir, demitir, dentre outras ações dentro da estrutura da empresa, sempre respeitando os limites dispostos em lei.

O Artigo 2º da CLT, cáput, dá o fundamento do poder de direção do empregador, ao sustentar que “considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”.

Sergio Pinto Martins ao introduzir o tema, elenca três teorias que visam justificar o Poder de Direção do Empregador³⁴, sendo: (i) A primeira teoria diz que o empregador dirige o empregado por ser proprietário da empresa; (ii) A segunda teoria vai no sentido de que o empregado está subordinado ao empregador e sujeito às suas ordens, e em análise reversa, subordinação significa ao olhar do empregador, o poder de direção; e (iii) Por fim a terceira teoria diz que a empresa é uma instituição, sendo considerado como constituição o que se perdura no tempo, assim o empregado deve obedecer as suas regras, por estar ali inserido.

Trata-se de tema bastante relevante no direito do trabalho, visto que muitos empregadores ultrapassam os limites do poder de direção, muitas vezes colocando os seus empregados em situações humilhantes. Dada a relevância, trataremos das particularidades do poder diretivo do empregador.

6.1 – CONCEITO DE PODER DIRETIVO

³⁴ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. P. 216. Ed. Atlas. 2012.

Trata-se da maneira com que o empregador pretende direcionar os rumos de seu empreendimento, definindo o modo como as atividades inseridas em seu negócio serão desenvolvidas, estando os empregados submetidos ao referido poder de direção, sempre limitados tanto por lei, como pela boa fé, usos e costumes, dentre outros limites que não estão explicitamente citados em leis.

Maurício Godinho Delgado conceitua o Poder Diretivo como³⁵:

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.

Dentre as principais divisões do Poder Diretivo, temos o Poder de Organização, Poder de Controle, Poder Disciplinar e Poder Regulamentar.

6.2 – PODER DE ORGANIZAÇÃO

Trata-se do direito que o empregador tem de organizar o seu negócio da melhor forma que lhe convém, pois é o empregador que corre o risco do negócio dele, assim, nosso ordenamento jurídico permite que possa organizar as atividades empresariais para alcançar os resultados almejados.

³⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. P. 616. Ed. LTr. 10ª Ed. 2011.

Importante ressaltar que, embora o empregador tenha esta prerrogativa, ele deverá sempre obedecer aos dispositivos de lei e aos bons costumes.

Dentro da organização das funções da empresa e do bom andamento do negócio, poderá o empregador elaborar um regulamento interno para a empresa, de modo a que seus empregados observem estas normas no desempenho de suas funções, conforme será melhor abordado na sequência do presente trabalho.

6.3 – PODER DE CONTROLE

Trata-se do poder que o empregador tem de gerenciar o seu empreendimento, no sentido de conferir se todas as normas e regulamentos internos e de lei estão sendo rigorosamente cumpridos por seus empregados.

Um exemplo de Poder de Controle é o controle de jornada dos empregados, no sentido de saber se estão cumprindo com os seus horários, podendo exigir que cumpram com o horário estabelecido na empresa. Outro exemplo é a exigência de todos os empregados cumprirem com as normas de saúde e segurança do trabalho.

O referido poder de controle, embora seja bastante abrangente dentro da atividade empresarial, não poderá invadir a intimidade dos empregados, como por exemplo no caso de violação do sigilo de correspondência, na hipótese de realização de revista íntima de maneira incorreta, dentre outras hipóteses.

6.4 – PODER DISCIPLINAR

Trata-se do poder do empregador de aplicar penalidades aos empregados que estiverem descumprindo com as normas da empresa, de lei geral ou específicas da atividade profissional exercida.

As punições de ordem trabalhista que o empregador poderá aplicar ao empregado, são (i) a Advertência; (ii) a Suspensão, limitada a 30 dias; e (iii) a Dispensa do empregado por Justa Causa.

Em regra não há a necessidade de que tais punições sejam aplicadas de forma gradual, podendo ser aplicada, por exemplo, uma punição de justa causa diretamente, sem antes ter aplicado qualquer outra punição, como na hipótese de um segurança noturno de empresa que furta objetos desta, enquanto ali permanece em seu turno. Neste caso, percebe-se que não há como manter o vínculo de emprego, pois a função é de confiança, que é imediatamente quebrada com o ato do empregado.

O que se recomenda, e inclusive tem se refletido na jurisprudência, é que sempre seja aplicada a graduação das penas, até para que o empregado tenha a oportunidade de demonstrar outra atitude em sua atividade profissional, somente cabendo a pena máxima em casos onde não houver a possibilidade de manutenção do vínculo de emprego. Uma punição abusiva poderá ser questionada pelo empregado na justiça, podendo o juiz anular a pena e requerer a reintegração do empregado no exercício de suas funções.

6.5 – PODER REGULAMENTAR

Trata-se do poder que o empregador tem para criar normas e regulamentos internos a serem seguidos por todos os empregados, desde que não tratem de matérias vedadas ou contrárias aos dispositivos de lei.

O referido poder é considerado apenas como mera manifestação exterior do poder diretivo, que conforme diz Maurício Godinho Delgado³⁶, “não se pode negar que sem a linguagem escrita e verbal, não haveria, simplesmente, forma de como o poder diretivo dar-se a conhecer no universo material e jurídico”.

Ainda, o regulamento da empresa, pode contar também com a participação dos empregados em sua elaboração, e os direitos trabalhistas ali inseridos passam a integrar o contrato de trabalho dos empregados.

6.6 – REGULAMENTO INTERNO

Trata-se de um dispositivo que o empregador se vale para melhor dirigir o seu negócio, normalmente para conseguir padronizar direitos, criar padrão comportamental, estabelecer regras para alcançar alguma meta ou benefício, dentre outras possibilidades que não são proibidas por lei e que o empregador poder se utilizar. Referido regulamento poderá ter a participação dos empregados da empresa em sua elaboração, mas que não é regra.

Importante mencionar também, que o regulamento interno não se confunde com o contrato de trabalho, tampouco com acordos ou convenções coletivas de trabalho, embora eles sem complementem.

A Legislação Brasileira não trata especificamente sobre os regulamentos internos das empresas, sendo mencionado o regulamento em raríssimas oportunidades, como na hipótese do Parágrafo Único do artigo 391 e artigo 144, ambos da CLT, ao versar sobre o abono de férias previsto em regulamento interno.

³⁶ Ibid. P. 619.

Embora seja raro encontrar lei que verse sobre o regulamento interno de empresas, o Egrégio Tribunal Superior do Trabalho editou diversas Súmulas que tratam do tema, como as de número 51, 72, 77, 84, 87, 92, 97, 186, 288, 313, 326, 327, 332, 345, dentre outros.

Sobre a natureza jurídica dos Regulamentos Internos, destacam-se três correntes, sendo a primeira Contratualista, que defende a natureza de contrato do regulamento, especialmente na modalidade adesão, a segunda é a teoria Institucional, onde a empresa é considerada como instituição, sendo assim, tem poderes para criar normas e procedimentos gerais; e por fim, a terceira teoria, a Mista, onde se encontram tanto as características contratuais, quanto as institucionais, sendo esta teoria Mista a que vem prevalecendo na doutrina.

Todos os direitos e deveres previstos no Regulamento Interno da empresa passam a fazer parte integrante do contrato de trabalho, e todas as vantagens que são gozadas pelos empregados subordinados ao regulamento não poderão ser suprimidas ou alteradas para pior, sendo qualquer alteração para pior válida somente para os empregados contratados sob a vigência da nova redação do Regulamento Interno. Referido entendimento foi pacificado pelo Tribunal Superior do Trabalho pelo advento da Súmula 51, infra:

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

I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento. (ex-Súmula nº 51 - RA 41/1973, DJ 14.06.1973.

Cumpra ressaltar ainda que, além dos limites já mencionados do Regulamento Interno, este também poderá ser fiscalizado pelo sindicato da categoria e pelos fiscais do Ministério Público do Trabalho, havendo ainda, a possibilidade de ser decretada, pelo poder judiciário, como nula a disposição do Regulamento Interno que apresentar a ilegalidade, no entanto não poderá decretar a nulidade de todo o regulamento de forma genérica, sob pena de estar interferindo diretamente no poder de direção da empresa e na estratégia comercial desta.

6.7 – VERIFICAÇÃO DE E-MAILS

A verificação de e-mails por parte do empregador é um tema bastante atual e que ainda causa dúvida entre empregados e empregadores quanto à legalidade e limites. No presente trabalho, a verificação de e-mails estaria inserida, dentre os poderes do empregador na gestão do seu negócio, dentro do Poder de Controle.

Embora a questão dê espaço para controvérsia, uma forma de tentar reduzi-la seria fazendo uma separação entre e-mail particular e e-mail corporativo, pois existe uma grande diferença entre eles, na medida em que o particular o empregado cria sem qualquer relação com a empresa, para tratar exclusivamente de temas do seu interesse, ao ponto que o e-mail corporativo é criado pelo empregador e oferecido ao empregado como uma ferramenta de trabalho, totalmente custeada pela empresa.

Quanto ao e-mail particular do empregado, o entendimento majoritário é de que não se pode violar, pois não há qualquer relação com a empresa e os assuntos ali tratados só dizem respeito ao empregado, e a sua verificação pelo empregador seria caracterizada como violação do sigilo destas mensagens. Ainda que a empresa proíba o uso do e-mail particular, ela não pode fiscalizar o conteúdo do e-mail caso o empregado seja flagrado usando durante o expediente. Neste caso cabe a

punição pelo descumprimento de norma do empregador, mas não dá direito a ele de verificar o conteúdo. Neste sentido o TST já se pronunciou, como se vê abaixo:

AGRAVO DE INSTRUMENTO - JUSTA CAUSA. *O Tribunal de Origem entendeu que o uso de e-mail particular para envio de mensagens pessoais não caracteriza justa causa. Entender diversamente encontra óbice na Súmula nº 126/TST. Agravo de Instrumento a que se nega provimento. (Processo: AIRR - 305840-29.2005.5.09.0013 Data de Julgamento: 06/05/2009, Relatora Ministra: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 22/05/2009).*

Já quanto ao e-mail corporativo, acredito que é possível sim a fiscalização pelo empregador, visto que é ele quem fornece aquela ferramenta ao empregado, e estando ele com o risco do seu negócio, poderá fiscalizar.

Gustavo Filipe Barbosa Garcia sustenta que³⁷ *“tratando-se de verdadeira ferramenta de trabalho, pode-se entender que, tendo o empregador avisado, previamente, quanto à possibilidade de seu controle, de forma impessoal, na esfera da empresa, e estando em jogo algum outro valor de ordem fundamental – como o dever de não enviar mensagens em tom criminoso, ilegal ou desrespeitoso a terceiros -, pode-se autorizar a referida verificação, pela empresa, no seu equipamento de informática, resguardando a sua eventual responsabilidade, o que não se confunde com a interceptação de mensagem quando em seu caminho de destino”*.

³⁷ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. P. 337. Ed. Forense. 2010.

Sobre o tema, o seguinte julgado do Tribunal Superior do Trabalho é bastante claro:

PROVA ILÍCITA. -E-MAIL- CORPORATIVO. JUSTA CAUSA. DIVULGAÇÃO DE MATERIAL PORNOGRÁFICO.

1. Os sacrossantos direitos do cidadão à privacidade e ao sigilo de correspondência, constitucionalmente assegurados, concernem à comunicação estritamente pessoal, ainda que virtual (-e-mail- particular). Assim, apenas o e-mail pessoal ou particular do empregado, socorrendo-se de provedor próprio, desfruta da proteção constitucional e legal de inviolabilidade.

2. Solução diversa impõe-se em se tratando do chamado -e-mail- corporativo, instrumento de comunicação virtual mediante o qual o empregado louva-se de terminal de computador e de provedor da empresa, bem assim do próprio endereço eletrônico que lhe é disponibilizado igualmente pela empresa. Destina-se este a que nele trafeguem mensagens de cunho estritamente profissional. Em princípio, é de uso corporativo, salvo consentimento do empregador. Ostenta, pois, natureza jurídica equivalente à de uma ferramenta de trabalho proporcionada pelo empregador ao empregado para a consecução do serviço.

3. A estreita e cada vez mais intensa vinculação que passou a existir, de uns tempos a esta parte, entre Internet e/ou correspondência eletrônica e justa causa e/ou crime exige muita parcimônia dos órgãos jurisdicionais na qualificação da ilicitude da prova referente ao desvio de finalidade na utilização dessa tecnologia, tomando-se em conta, inclusive, o princípio da proporcionalidade e, pois, os diversos valores jurídicos tutelados pela lei e pela Constituição Federal. A

experiência subministrada ao magistrado pela observação do que ordinariamente acontece revela que, notadamente o -e-mail- corporativo, não raro sofre acentuado desvio de finalidade, mediante a utilização abusiva ou ilegal, de que é exemplo o envio de fotos pornográficas. Constitui, assim, em última análise, expediente pelo qual o empregado pode provocar expressivo prejuízo ao empregador.

4. Se se cuida de -e-mail- corporativo, declaradamente destinado somente para assuntos e matérias afetas ao serviço, o que está em jogo, antes de tudo, é o exercício do direito de propriedade do empregador sobre o computador capaz de acessar à INTERNET e sobre o próprio provedor. Insta ter presente também a responsabilidade do empregador, perante terceiros, pelos atos de seus empregados em serviço (Código Civil, art. 932, inc. III), bem como que está em xeque o direito à imagem do empregador, igualmente merecedor de tutela constitucional. Sobretudo, imperativo considerar que o empregado, ao receber uma caixa de -e-mail- de seu empregador para uso corporativo, mediante ciência prévia de que nele somente podem transitar mensagens profissionais, não tem razoável expectativa de privacidade quanto a esta, como se vem entendendo no Direito Comparado (EUA e Reino Unido).

5. Pode o empregador monitorar e rastrear a atividade do empregado no ambiente de trabalho, em -e-mail- corporativo, isto é, checar suas mensagens, tanto do ponto de vista formal quanto sob o ângulo material ou de conteúdo. Não é ilícita a prova assim obtida, visando a demonstrar justa causa para a despedida decorrente do envio de material pornográfico a

colega de trabalho. Inexistência de afronta ao art. 5º, incisos X, XII e LVI, da Constituição Federal.

6. Agravo de Instrumento do Reclamante a que se nega provimento.

(Processo: RR - 61300-23.2000.5.10.0013 Data de Julgamento: 18/05/2005, Relator Ministro: João Oreste Dalazen, 1ª Turma, Data de Publicação: DJ 10/06/2005).

6.8 – REVISTAS PESSOAIS

Ainda na abrangência do poder de controle, temos as revistas pessoais, que também é uma questão controvertida que gera dúvidas a empregados e empregadores, quanto à sua possibilidade, seja revista corporal ou em seus pertences, compartimentos e objetos.

A revista pessoal se diferencia da revista íntima, uma vez que a revista íntima representa a invasão à intimidade do empregado, com violação à integridade psíquica, moral e física, a revista pessoal visa somente resguardar o patrimônio da empresa, com uma inspeção mais superficial, por exemplo, sem que o empregado ou a empregada tenha que se desnudar.

Neste tema específico é possível encontrar doutrina e jurisprudência divergentes.

A corrente favorável à possibilidade de ocorrência das revistas pessoais dizem que esta poderá ocorrer desde que com proporcionalidade, não podendo violar os direitos da personalidade do revistado, nem dos bons costumes. Assim, a revista pessoal se tornaria possível desde que fosse ato de conhecimento dos empregados, fosse realizada de forma aleatória, em local reservado, somente se realizada por

pessoa do mesmo sexo e sem expor o empregado a situações vexatórias, como exposição a outras pessoas. As mesmas considerações valem para a revista em pertences dos empregados

Já a corrente contrária, alega que a revista pessoal, de qualquer forma que seja feita, ela vai infringir os direitos da personalidade de o princípio da dignidade da pessoa humana, sendo assim, deve ser vedada sob qualquer circunstância, considerando ainda que o empregador tem meios tecnológicos para conseguir ter o seu controle sobre os empregados.

Neste sentido, Amauri Mascaro Nascimento ensina que ³⁸ “o empregador, no exercício de seu poder de direção e fiscalização, pode utilizar, quando justificados, meios de fiscalização à distância no local de trabalho, mediante o emprego de equipamento tecnológico, com a possibilidade de controlar o desempenho, o comportamento e a atividade profissional do trabalhador”.

Desta forma, segundo esta corrente contrária, ao analisar a questão, o magistrado deverá o direito de propriedade do empregador versus o os direitos de personalidade e privacidade do empregado para julgar o caso concreto, o que certamente faria prevalecer estes últimos direitos.

Ainda, em relação aos pertences e objetos, o professor Gustavo Filipe Barbosa Garcia, considera que³⁹ “quanto aos objetos, bens e locais reservados ao empregado, pelo empregador, na realidade, estão abrangidos pelo conceito constitucional de ‘domicílio’, devendo incidir, desse modo, o artigo 5º, inciso XI, da CF/1988. Logo, só poderão sofrer revista no caso de flagrante delito ou por determinação judicial”.

³⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. P.456. Ed. Saraiva. 2010.

³⁹ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. P. 340. Ed. Forense. 2010.

Neste sentido, recentes julgados do TST vêm aceitando a revista, desde que razoável, e sem contato físico. Interessante o posicionamento do segundo acórdão colacionado, onde o Ministro Relator, Cláudio Mascarenhas Brandão, expressa que é contrário às revistas, íntimas ou não, mas acompanha o atual entendimento da SBDI – 1 do TST:

RECURSO DE REVISTA. 1. DANOS MORAIS. REVISTA ÍNTIMA. CONTATO FÍSICO. *A jurisprudência atual desta Corte é no sentido de que a mera revista visual realizada nos pertences dos empregados (bolsas, armários e outros), de forma razoável e sem caráter discriminatório, não configura, por si só, ato ilícito a ensejar a indenização por dano moral, constituindo exercício regular do poder de direção e fiscalização do empregador. No presente caso, todavia, o Regional demonstrou que houve violação da intimidade da reclamante, na medida em que a empresa realizava revista pessoal, havendo, inclusive, contato físico, o que, sem dúvida, lhe causou constrangimento. Intactos os arts. 5º, V e X, da CF e 186 e 927 da CCB. No que concerne ao quantum arbitrado, o recurso vem calcado exclusivamente em divergência jurisprudência. Ocorre que o único aresto colacionado é inespecífico, nos termos da Súmula nº 296, I, do TST. Recurso de revista não conhecido. (Processo: RR - 1186-50.2013.5.12.0032 Data de Julgamento: 10/09/2014, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 12/09/2014).*

RECURSO DE REVISTA. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. REVISTA DE BOLSAS. *O quadro fático delineado pelo Tribunal Regional demonstra a existência de revista em bolsa da autora, sem o contato físico. Ressalvo meu*

*posicionamento de que a revista pessoal - íntima ou não -, viola a dignidade da pessoa humana e a intimidade do trabalhador. Contudo, acompanho o entendimento da SBDI-1 desta Corte no sentido de que a revista pessoal (sem contato físico), não afronta a intimidade, a dignidade e a honra. Indevida, portanto, a indenização por dano moral. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. **DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. VALOR DA REPARAÇÃO.** Impertinente a indicação de afronta ao artigo 884 do Código Civil, uma vez que tal preceito não guarda relação direta com a matéria em discussão. Recurso de revista de que não se conhece. (**Processo:** RR - 862-12.2010.5.09.0594 **Data de Julgamento:** 03/09/2014, **Relator Ministro:** Cláudio Mascarenhas Brandão, 7ª Turma, **Data de Publicação:** DEJT 12/09/2014)*

7 - O ABUSO DE PODER DO EMPREGADOR

O Abuso de poder do empregador ocorre nas hipóteses em que ele ultrapassa os limites do poder diretivo, pois, como já visto, o poder de direção não é ilimitado, bem como deve ser exercido nos limites impostos pela lei em conjunto com os direitos e garantias dos empregados.

Assim, o abuso do poder na relação entre empregado e empregador não deve ser tolerado, sendo certo que o empregado poderá se opor a este abuso e inclusive pleitear a rescisão indireta do seu contrato de trabalho.

O abuso pode ocorrer de muitas formas, como exemplificativamente, em casos de cobrança excessiva, forçar o empregado a fazer horas extras sem o pagamento ou sem que ele aceite, dentre outras obrigações que o empregador impõe e que não estão abrangidas pelo contrato de trabalho ou pela lei.

O abuso de poder por parte do empregador poderá ser caracterizado como assédio moral, caso o empregador esteja ameaçando os empregados de demissão, na hipótese de não cumprirem com as obrigações impostas e que não são autorizadas por lei, como na hipótese do acórdão proferido pelo TRT-MG, no processo 01960-2011-027-03-00-0 RO, em que ficou comprovado que o empregador forçava os empregados a prestarem horas extras, sob pena de demissão, conforme ficou demonstrado pelo depoimento de uma testemunha da própria reclamada:

“[...] que sempre havia exigência de que laborassem horas extras; que a reclamada sempre pede para fazerem horas extras e titubiou ao ser questionado se a reclamada ameaça caso não queiram fazer horas extras, respondendo que não havia ameaça de demissão; que já ouviu situação do sr. Adão dizer que quem não quisesse fazer horas extras, ficassem

cientes de que fora da Sada tinham varias pessoas querendo trabalhar na empresa; [...]”.

Assim, na hipótese do processo supramencionado, a nona turma do TRT da 3ª Região decidiu por manter a indenização por danos morais decorrentes do assédio moral praticado pela empresa:

ASSÉDIO MORAL - CASO EM QUE CONFIGURADO. O assédio moral consiste em uma perseguição psicológica que venha a expor o trabalhador a situações repetitivas e prolongadas de humilhação e constrangimento, sendo potencialmente causadoras de danos morais. Para que essas condutas atraiam o dever de indenizar, faz-se necessária a reunião de três pressupostos: a ocorrência do dano, a ação dolosa do agente e o nexo causal entre esta ação e o dano. No caso em exame a prova dos autos demonstrou o alegado assédio moral no que toca ao tratamento dispensado ao reclamante por seu superior (Processo: 01960-2011-027-03-00-0 RO Data de Julgamento: 20/03/2013, Relator Des. Joao Bosco Pinto Lara, 9ª Turma).

8 – RESPONSABILIDADE CIVIL DECORRENTE DO ASSÉDIO MORAL

Como já foi amplamente abordado no presente trabalho, por ser um fenômeno crescente e que continua em constante evolução, muito se estuda sobre os diversos efeitos que o assédio moral pode proporcionar, tal como seus efeitos na esfera trabalhista, penal e civil.

Uma das principais características do assédio moral é a tentativa de ofensa aos direitos da personalidade do ofendido, o que normalmente acaba sendo consumado com a insistência do ofensor e o prolongamento das ofensas, o que faz com que se abra a possibilidade da vítima do assédio moral buscar uma indenização, na tentativa de reparar o dano sofrido.

8.1 – DA OBRIGAÇÃO DE INDENIZAR O OFENDIDO

Sempre que houver a configuração do assédio moral, haverá a necessidade do dano sofrido pela vítima ser ressarcido pelo ofensor ou empregador.

O Código Civil Brasileiro faz esta previsão de reparação dos danos sofridos pelo ofendido, em seu artigo 932, inciso III:

*Art. 932. São também responsáveis pela reparação civil: (...)
III - o empregador ou comitente, por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele; (...).*

Além do referido dispositivo, o Código Civil Brasileiro ainda trás a previsão de responsabilização dos empregadores por atos de seus empregados, dando maior força ao artigo supramencionado:

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

Ainda, caso o assédio moral tenha sido praticado por mais de uma pessoa, todos os coautores terão a responsabilidade de indenizar a vítima:

Art. 942. Os bens do responsável pela ofensa ou violação do direito de outrem ficam sujeitos à reparação do dano causado; e, se a ofensa tiver mais de um autor, todos responderão solidariamente pela reparação.

Embora seja recorrente a ocorrência de assédio moral nas empresas, dificilmente encontramos casos em que a empresa tenta também ser ressarcida dos danos que sofreu para indenizar o empregado assediado pelo empregado ofensor, embora tenha meios para isto, como veremos a seguir.

8.2 – DENUNCIÇÃO DA LIDE

Trata-se de tema que ainda é matéria de divergência tanto doutrinária quanto jurisprudencial, visto que parte entende ser aplicável a denúncia à lide no processo do trabalho e parte entende ser inaplicável.

Até 2005 ainda encontrava-se em vigor a Orientação Jurisprudencial n. 227 da SDI-I do TST, no sentido de ser incompatível esta forma de intervenção de terceiro no processo do trabalho, entretanto o Tribunal Superior do Trabalho fez a reanálise da orientação jurisprudencial 227 e decidiu pelo seu cancelamento, o que, por certo, fez com que surgissem novas ações de denúncia à lide, entretanto até hoje a divergência permanece.

Dentre os que entendem que a denúncia à lide é incompatível com o processo do trabalho, alegam que a denúncia prejudica a celeridade do processo ou que não seria possível que o empregado ofensor figurasse no processo como corresponsável, no polo passivo, pois a competência da Justiça do Trabalho, segundo o artigo 114, I, da Constituição Federal, é para apreciar litígios envolvendo relação de trabalho, o que não existiria entre o ofensor e o ofendido. Muito alegam, ainda, que a inclusão de um terceiro no processo trabalhista tiraria o foco da demanda, pois seriam inseridas novas questões ao processo que não eram conhecidas.

Já para a corrente favorável, a denúncia à lide é plenamente cabível no processo do trabalho, uma vez que prestigia o princípio da economia processual, da celeridade e do contraditório, evitando a propositura de novas ações que já poderiam ter sido solucionadas anteriormente.

Além desta possibilidade de denúncia da lide, temos a já consagrada ação de regresso, que embora seja pouco utilizada pelos empregadores, é prevista no artigo 934 do Código de Processo Civil:

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

8.3 – PRAZO PRESCRICIONAL

O prazo prescricional para adotado para que sejam julgadas as ações cuja postulação versam sobre indenização para a reparação do assédio moral,

segundo a doutrina e jurisprudência majoritária é o prazo prescricional de 5 anos, previsto na Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, inciso XXIX, in verbis:

XXIX - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;(Redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 25/05/2000)

Para os que defendem o prazo de 5 anos, disposto na Constituição Federal, também disposto no Artigo 11 da CLT, é de que somente é aplicável outro dispositivo de lei no caso de ausência de norma específica da esfera trabalhista, o que é o caso.

Ocorre, que parte minoritária da doutrina ainda defende prazos prescricionais distintos do supramencionado de 5 anos e também pelo prazo de 10 anos (Art. 205 do Código Civil), por não haver norma explícita sobre o dano moral. Também é possível encontrar defensores do prazo de 3 anos e também da imprescritibilidade,

Dentre a corrente que defende o prazo de 10 anos, encontra-se Raimundo Simão de Melo⁴⁰, que afirma: “Como venho defendendo, se não se trata de direito de natureza trabalhista e nem civil e, como não existe qualquer dispositivo legal regulando o prazo de prescrição para as pretensões decorrentes de acidentes de trabalho, por exclusão deve-se aplicar os prazos gerais de 20 ou de 10 anos, conforme o momento do dano, se na vigência do Código Civil de 1916 ou no de 2002, respectivamente”.

⁴⁰ MELLO, Raimundo Simão de. **Prescrição nas Ações Acidentárias sob o Enfoque dos Direitos Humanos**. P. 145. Rev. TST, Brasília, vol. 74, no 1, 2008. Disponível em: < <http://www.tst.jus.br/documents/1295387/1312868/8.-Prescri%C3%A7%C3%A3o+nas+a%C3%A7%C3%B5es+acident%C3%A1rias+sob+o+enfoque+da+tutela+dos+direitos+humanos> > Acesso em 21-09-2014.

8.4 – PROVAS DO ASSÉDIO MORAL

Conforme os ensinamentos de Mauro Schiavi⁴¹, “provas são os instrumentos admitidos pelo direito como idôneos, a demonstrar um fato ou um conhecimento, ou, excepcionalmente, o direito que interessa à parte no processo, destinados à formação da convicção do órgão julgador da demanda”.

Especificamente na seara do direito do trabalho, nos termos do art. 818 da CLT e inciso I do art. 333 do CPC, a prova do assédio será do empregado, caso este tenha sido o postulante, prova que, pelas características do assédio moral, é uma prova difícil de ser produzida, embora possa se valer de todos os meios de prova admitidos em direito, pois na maioria das vezes o assédio moral não é escancarado.

Neste sentido, o autor da demanda poderá valer-se de testemunhas que tenham testemunhado os fatos, de documentos que comprovam a conduta, tais como e-mails, poderá também valer-se, inclusive, de perícia médica para indicar que houve danos à saúde da vítima além de indicar o nexo de causalidade.

Pela dificuldade que há na produção das provas, poderá o juiz excepcionalmente ouvir testemunhas que não tenham presenciado os fatos ou as que são suspeitas, na busca de algum indício caracterizador do assédio moral.

Neste sentido é o posicionamento de Mauro Schiavi⁴²:

Acreditamos que, nessas hipóteses, o juiz deve se guiar, principalmente, pelas regras de indícios e presunções, pelas regras de experiência do que ordinariamente acontece (arts. 335 do CPC e 852-D, da CLT), pela prova indireta, pela

⁴¹ SCHIAVI, Mauro. **Provas no processo do trabalho**. P. 11. LTr. 2010

⁴² Ibid. P. 164.

razoabilidade da pretensão e dar especial atenção à palavra da vítima.

Entendemos que este seja o melhor posicionamento, pois ele está mais ligado ao princípio da proteção ao trabalhador e representa melhor a busca pela verdade real, entretanto muitos juízes ainda exigem a prova cabal e convincente para reconhecer o dano moral e condenar o assediador a indenizar os danos morais sofridos pelo assediado.

CONCLUSÃO

O presente trabalho foi elaborado com vistas à discussão do assédio moral no ambiente de trabalho, de forma a abordar a sua evolução desde a concepção deste conceito, no Brasil e no mundo.

Foi realizada uma vasta análise sobre as legislações estrangeiras, com base em pesquisas doutrinárias, onde ficou constatado que diversos países possuem legislações mais avançadas que legislação brasileira, inclusive com leis específicas sobre o assédio moral, com diversas obrigações ao empregador e penas rígidas no caso de descumprimentos.

Para cumprir com os objetivos propostos, buscou trilhar as seguintes etapas: (i) realizou uma pesquisa bibliográfica, com vistas a buscar as respostas tanto com relação às necessidades históricas quanto às necessidades da atualidade; (ii) Estudou e identificou os males que o assédio moral pode causar à saúde do trabalhador, principalmente no que se refere aos aspectos psicológicos; (iii) identificou e diferenciou os as atitudes do empregador que podem configurar o assédio moral e as que não tem as características definidas pela ciência como tal; (iv) apresentou as definições de assédio moral e assédio sexual, de forma a separar os dois fenômenos e concluir que não se confundem, embora o assédio sexual possa ser revertido em moral; (v) Abordou a questão do assédio moral coletivo e a importância das políticas de prevenção e combate ao assédio moral nas corporações, a possibilidade de fiscalização por parte dos sindicatos e Ministério Público do Trabalho, bem como pela aplicação de penas pelo descumprimento, em especial quanto à condenação ao pagamento de indenização por danos morais coletivos.

Além da análise da questão do assédio moral, o presente trabalho se prestou a fazer um paralelo entre assédio moral e o abuso do poder diretivo pelo empregador,

elencando quais são os direitos do empregador na gestão dos seus negócios, quais atitudes poderiam caracterizar um abuso de direito, e quando este abuso de direito poderá ser revertido em assédio moral, individual ou coletivo, esclarecendo, também, as questões polêmicas em relação a revistas pessoais e verificação de e-mails pelo empregador.

Por fim, tratou dos aspectos processuais da responsabilidade civil do empregador pelos atos de seus prepostos, da obrigação de indenizar o ofendido, bem como da questão da produção das provas, neste tipo de agressão que por muitas vezes é feita de maneira silenciosa.

Neste diapasão, concluímos que, de fato, este fenômeno do assédio moral, por ser novo em relação a outros temas da relação de trabalho, ainda tem bastante espaço para ser estudado e necessita ser cada vez mais difundido, o que é o grande objetivo deste trabalho.

Por fim, ratifica-se que o trabalho de prevenção do assédio moral é indispensável para se almejar um ambiente de trabalho saudável. Se faz imperiosa a necessidade de disseminar a informação, visando sempre informar a sociedade sobre os seus direitos e sobre quais são os limites do empregador.

BIBLIOGRAFIA

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. Ed. LTr. 10ª Ed. 2011.

DIONÍSIO, Sônia das Sores. **Violência no Trabalho: Assédio Sexual e Moral**. Disponível em: <http://bdjur.stj.jus.br/xmlui/bitstream/handle/2011/41710/violencia_trabalho_assedio_dionisio.pdf?sequence=1> Acesso em: 17-09-2014.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. Ed. Forense. 2010.

MARTINS, Sergio Pinto. **Assédio Moral no Emprego**. Ed. Atlas. 2014.

_____. **Direito do Trabalho**. Ed. Atlas. 2012.

MELLO, Raimundo Simão de. **Prescrição nas Ações Acidentárias sob o Enfoque dos Direitos Humanos**. Rev. TST, Brasília, vol. 74, no 1, 2008. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/1295387/1312868/8.+Prescri%C3%A7%C3%A3o+nas+a%C3%A7%C3%B5es+acident%C3%A1rias+sob+o+enfoque+da+tutela+direitos+humanos>> Acesso em 21-09-2014.

MELO, Nehemias Domingos de. **Dano Moral Trabalhista**. Ed. Atlas. 2012.

MUÇOUÇAH, Renato de Almeida Oliveira. **Assédio Moral Coletivo nas Relações de Trabalho**. Ed. LTr. 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. Ed. Saraiva. 2010.

NASCIMENTO, Sônia A. C. Mascaro. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. LTr, 2004.

PELI, Paulo; TEIXEIRA, Paulo. **Assédio Moral, uma responsabilidade corporativa**. Ícone Editora. 2006.

SCHIAVI, Mauro. **Provas no processo do trabalho**. Editora LTr. 2010.

SILVA, Jorge Luiz de Olivera da. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. Liv. e Ed. Universitária de Direito, 2012.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional do Trabalho**. Ed. Renovar. 2004.