

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE PONTA GROSSA
SETOR DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
DEPARTAMENTO DE DIREITO DAS RELAÇÕES SOCIAIS

CELINA MARIA MANFROI CASSIANO

RA 081015562

**CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS DO ASSÉDIO MORAL ASCENDENTE NO
AMBIENTE DE TRABALHO: RELAÇÃO EMPREGADO-EMPREGADOR**

PONTA GROSSA

2012

CELINA MARIA MANFROI CASSIANO

**CONSEQÜÊNCIAS JURÍDICAS DO ASSÉDIO MORAL ASCENDENTE NO
AMBIENTE DE TRABALHO: RELAÇÃO EMPREGADO-EMPREGADOR**

Monografia apresentada à
Universidade Estadual de Ponta
Grossa como parte dos requisitos
para a obtenção do título de Bacharel
em Direito.

Orientadora: Professora Doutora
Silvana Souza Netto Mandalozzo.

PONTA GROSSA

2012

CELINA MARIA MANFROI CASSIANO

**CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS DO ASSÉDIO MORAL ASCENDENTE NO
AMBIENTE DE TRABALHO: RELAÇÃO EMPREGADO-EMPREGADOR**

Monografia apresentada à Universidade Estadual de Ponta Grossa como parte dos requisitos para a obtenção do título de Bacharel em Direito.

Ponta Grossa, ____ de outubro de 2012.

Professora Doutora Silvana Souza Netto Mandalozzo (orientadora)
Universidade Estadual de Ponta Grossa

Professora Mestre Ana Maria Busato
Universidade Estadual de Ponta Grossa

Bacharel em Direito Lígia Vosgerau
Advogada

Aos meus amores, Tania, Nery e Heron,
meus maiores exemplos, pessoas sem as
quais as minhas conquistas não teriam
sentido.

AGRADECIMENTOS

A Deus, por tudo.

À Professora Doutora Silvana Souza Netto Mandalozzo, orientadora, pela paciência, dedicação e empenho com o presente trabalho.

Aos meus pais, Nery Noel Cassiano e Tania Maria Manfroi Cassiano, pelo amor incondicional.

Aos meus avôs, pelo amor e compreensão.

Ao meu irmão Heron Manfroi Cassiano por conseguir representar a maior amizade e confiança que eu já senti.

Ao meu namorado Danilo Dahrug Barros, pela paciência, auxílio e dedicação com a minha caminhada.

À Professora Mestre Ana Maria Busato, pelo ensino da Teoria Geral do Estado e do Direito Constitucional, alicerces de todo o Direito, e pela paciência e atenção na leitura deste trabalho.

À Advogada Lígia Vosgerau, pela oportunidade de aprendizado e pela paciência e atenção na leitura deste trabalho.

À Maiara de Almeida Abreu e Maíra Moreno, pelo companheirismo de todos os dias, nos estudos e nas horas vagas e pela amizade.

À Andressa Guiggi Reszka e Joslaine Rafaela Menegazzo pela compreensão, amizade e bons momentos compartilhados.

Aos amigos de perto e de longe pelo apoio, amizade e ajuda no presente trabalho.

E a todos, que, de alguma forma, colaboraram para o desenvolvimento e finalização da pesquisa.

“Se você pensa que pode ou se pensa que não pode, de
qualquer forma você está certo.”
(Henry Ford)

CASSIANO, Celina Maria Manfroi. **CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS DO ASSÉDIO MORAL ASCENDENTE NO AMBIENTE DE TRABALHO**: Relação empregado-empregador. 2012. Monografia (Bacharelado em Direito). Universidade Estadual de Ponta Grossa. (Professora orientadora: Doutora Silvana Souza Netto Mandalozzo, Banca Examinadora: Mestre Ana Maria Busato, Bacharel Lúgia Vosgerau).

RESUMO

O presente trabalho versa sobre uma espécie de violência verificada em diversos ambientes sociais, qual seja, o assédio moral, também chamado de *mobbing*. A ênfase do estudo, todavia, vislumbrou o ambiente de trabalho e as nuances decorrentes da constatação desta forma de agressão psicológica. Inicialmente foi abordado o próprio instituto, suas origens, os primeiros pesquisadores que abordaram a temática, as espécies e consequências do assédio moral, bem como a perspectiva legislativa no tocante a conceituação e punição dos ofensores. O capítulo subsequente, no intuito de explicar, brevemente, a relação jurídica estabelecida entre empregador e empregado, tratou do contrato de trabalho, especificando a diferença entre relação de emprego e relação de trabalho, o conceito e características do contrato de trabalho, e os pontos mais importantes para a correlação estabelecida no fim da presente pesquisa, quais sejam, os poderes do empregador e as formas de cessação do pacto laboral. Por fim, o trabalho é concluído com a correlação estabelecida entre os temas já abordados e a especificação no que diz respeito ao assédio moral ascendente e suas consequências na relação estabelecida entre empregado e empregador. O objetivo do estudo foi analisar as minúcias do *mobbing* ascendente e ressaltar, apesar da sua menor incidência, os resultados devastadores dos casos encontrados e a problemática no tocante ao aspecto da responsabilidade civil e da rescisão indireta do contrato de trabalho, principais consequências jurídicas desta espécie de assédio moral. O método de pesquisa utilizada foi o lógico-dedutivo e a técnica de pesquisa empregada, a documentação indireta.

Palavras-chave: Assédio moral ascendente; Responsabilidade civil; Rescisão indireta do contrato de trabalho.

CASSIANO, Celina Maria Manfroi. **CONSEQUENCES OF BULLYING ASCENDING IN THE WORK ENVIRONMENT: RELATIONSHIP ESTABLISHED BETWEEN EMPLOYER AND EMPLOYEE.** 2012. Monograph (Bachelor of Law). Universidade Estadual de Ponta Grossa. (Guiding : Teacher Doctor Silvana Souza Netto Mandalozzo, Examining Board : Master Ana Maria Busato, Bachelor Lígia Vosgerau).

ABSTRACT

This paper discusses about a type of violence that is seen in many social settings, called bullying, also known as mobbing. The emphasis of the study, however, investigated the work environment and the arising nuances from the discovery of this form of psychological aggression. It was initially approached the Institute itself, it's origins, the first researchers who adressed the theme, species and consequences of bullying, as well as the legislative perspective regarding the conceptualization and punishment of offenders. The subsequent chapter, in order to explain, briefly, the legal relationship established between employer and employee dealt with the employment contract, specifying the difference between the employment relationship and working relationship, the concept and characteristics of the employment contract, and the points more important for the correlation established by the end of this research, namely, the powers of the employer and the forms of termination of employment pact. Finally, the paper concludes with the correlation established between the themes already addressed and specification regarding bullying and it's consequences in ascending relationship between employee and employer. The aim of the study was to analyse the details of mobbing and rising stress, despite their lower incidence, the devastating results of the cases and found problems regarding the aspects of liability and indirect termination of employment, major legal consequences of this kind of bullying. The research method used was the logical-deductive and research technique used, was the indirect documentation.

Keywords: Bullying on increase; Liability; Indirect termination of employment contract.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	10
2	ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO	13
2.1	HISTÓRIA DO ASSÉDIO MORAL	13
2.2	CONCEITO E CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO MORAL	16
2.3	ESPÉCIES DE ASSÉDIO MORAL	23
2.4	CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL	26
2.4.1	Consequências para a vítima	26
2.4.2	Efeitos sobre a empresa e sobre o Estado	29
2.5	PERSPECTIVAS LEGISLATIVAS	31
3	CONTRATO DE TRABALHO	33
3.1	BREVE DISTINÇÃO ENTRE RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO	33
3.2	O CONTRATO DE TRABALHO	34
3.2.1	Requisitos do contrato de trabalho	36
3.3	OS PODERES DO EMPREGADOR NO CONTRATO DE TRABALHO	41
3.3.1	Poder de organização ou poder diretivo	41
3.3.2	Poder regulamentar	42
3.3.3	Poder fiscalizatório ou poder de controle	42
3.3.4	Poder disciplinar	43
3.4	CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO	44
4	ASSÉDIO MORAL ASCENDENTE E SUAS CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS	57
4.1	PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA	57
4.2	CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS DO ASSÉDIO MORAL DESCENDENTE E HORIZONTAL	60
4.3	ASSÉDIO MORAL ASCENDENTE	64
4.4	CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS DO ASSÉDIO MORAL PARA O EMPREGADO ASSEDIANTE	66
4.5	CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS DO ASSÉDIO MORAL PARA O EMPREGADO ASSEDIADO	68
4.6	CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS DO ASSÉDIO MORAL PARA O	70

	EMPREGADOR	
4.7	PERSPECTIVAS DOS TRIBUNAIS	77
4.7.1	Primeira situação	78
4.7.2	Segunda situação	80
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	84
	REFERÊNCIAS	89

1 INTRODUÇÃO

O assunto debatido nesta pesquisa de conclusão do Curso de Direito da Universidade Estadual de Ponta Grossa versa a respeito de um dos problemas mais significativos e devastadores verificados no ambiente laboral, qual seja, o assédio moral. Esta violência representa uma forma de agressão à dignidade do trabalhador, com o intuito de persegui-lo, humilhá-lo e obrigá-lo a afastar-se do ambiente laboral e pode ser verificada, principalmente, de três formas, na modalidade descendente, horizontal e ascendente, sendo a última o foco principal da presente pesquisa.

O assédio moral, também chamado de *mobbing*, não é um fenômeno atual, sendo que está presente no mundo desde o início das relações humanas, mas com o advento e sedimentação do sistema capitalista, o aumento da competitividade entre as empresas, a modernização produtiva e a diminuição dos postos de trabalho esta violência tem se acentuado.

Ademais, o *mobbing* pode ser verificado em diversos ambientes, tais como a escola, o clube, mas são as consequências jurídicas processadas na atmosfera organizacional que serão objeto de análise. Isso porque os distúrbios físicos e psicológicos decorrentes das reiteradas agressões perpetradas por colegas, superiores ou subordinados geram o desinteresse e o receio do retorno ao trabalho, além da necessidade de busca por tratamento especializado, o que, na maioria das vezes, importa em abandono do posto ocupado na empresa.

O *mobbing* ascendente, foco desta pesquisa, é caracterizado pela perseguição psicológica perpetrada por um ou mais empregados em face de seu superior hierárquico, justificada pela preferência dos trabalhadores em relação ao chefe anterior ou pela intenção de ocupar o seu lugar.

Assim, o aumento da preocupação quanto à qualidade do ambiente de trabalho, o respeito à dignidade da pessoa humana, fundamento da República Federativa do Brasil, o direito a saúde mental e a honra, constitucionalmente garantidos, justificam a escolha e interesse pelo referido tema. Isso porque para a criação e manutenção de um ambiente de trabalho sadio, é necessário o respeito e a conservação da dignidade de todos os trabalhadores.

O objetivo geral do trabalho é delimitar as implicações jurídicas do assédio moral ascendente na relação estabelecida entre empregado e empregador,

delimitando as problemáticas geradas pelo desrespeito aos direitos de personalidade da vítima.

Já os objetivos específicos são a análise do conceito, incidência e consequências físicas, psicológicas e jurídicas do *mobbing*, seus requisitos e espécies, sempre enfatizando o estudo em face do assédio moral ascendente.

Será vislumbrado, também, o contrato de trabalho e suas minúcias, principalmente no que diz respeito às suas formas de cessação. Por fim, interessa expor as soluções trazidas pela doutrina e jurisprudência ante à situações onde se vislumbra a ocorrência de violência psicológica perpetrada pelo empregado em oposição ao seu superior hierárquico.

Para a obtenção de resultados suficientes à elaboração deste trabalho, o método de pesquisa utilizada será o lógico-dedutivo, já que o projeto desenvolver-se-á por meio da verificação de premissas genéricas as quais possibilitarão a particularização do conhecimento. Importa destacar que este método não oferece conhecimento novo, apenas organiza e singulariza as informações já existentes.

Os dados serão levantados por meio da utilização de documentação indireta como técnica de pesquisa, posto que algumas informações serão coletadas de endereços eletrônicos, tais como jurisprudências (pesquisa documental), e outras de livros, teses, dissertações e legislação (pesquisa bibliográfica).

Ademais, neste trabalho será feita uma abordagem legal e doutrinária a fim de buscarem-se as consequências jurídicas do assédio moral ascendente. Por esta razão, o primeiro capítulo fará uma breve explanação histórica a respeito do instituto do *mobbing* no Brasil e no mundo, seguindo-se pela conceituação e análise das características desta forma de violência psicológica. Necessário, também, será abordar, no início da pesquisa, as espécies de assédio moral, com o objetivo de estabelecer as premissas que justificarão a escolha do tema. Ainda no primeiro capítulo, serão analisadas as consequências do *mobbing* para a vítima e para a empresa, vislumbrando-se uma perspectiva de saúde física e mental, bem como de repercussão social, econômica e jurídica do fenômeno, esta feita de forma superficial, posto que será abordada com mais clareza nos últimos tópicos do trabalho. Por fim destacar-se-ão as perspectivas legislativas no tocante à matéria.

No capítulo subsequente será feita uma abordagem ampla a respeito do contrato de trabalho, por meio de uma breve distinção entre relação de trabalho e de emprego e da análise do seu conceito e requisitos a fim de possibilitar a explicação a respeito dos poderes do empregador e das formas de cessação do pacto laboral, que são os itens de maior interesse neste grande tópico. Isso porque elucidarão o que será demonstrado no último capítulo do presente trabalho.

Destarte, o estudo mais minucioso e específico no que diz respeito ao assédio moral ascendente e suas consequências na relação entre empregado-empregador será realizado no terceiro capítulo, o qual, buscando demonstrar o amparo da Constituição Federal ao tema, versará sobre o princípio da dignidade da pessoa humana e o direito a um meio ambiente de trabalho sadio e livre de psicoterror. Ademais, será feita uma breve análise das implicações jurídicas do assédio moral descendente e horizontal para, só então, passar-se ao estudo do *mobbing* ascendente, suas particularidades e principais características. Buscar-se-á ilustrar esta espécie de assédio moral por meio da transcrição de experiências relatadas por superiores para, após isto, narrar e explicar as consequências jurídicas desta forma de violência no ambiente laboral.

Por fim, serão trazidos alguns casos já resolvidos pelos Tribunais pátrios, a fim de elucidar melhor a temática e demonstrar que, apesar da menor incidência, a matéria tem grande importância prática.

Assim, espera-se que o presente trabalho gere interesse ao leitor e que, com isso, ele possa analisar as relações trabalhistas de uma nova perspectiva, sem rótulos ou pré-conceitos, verificando a situação prática para, só então, emitir um juízo de valor, posto que o assédio moral praticado por subordinados em face de seu superior hierárquico é uma realidade e pode causar graves danos à vítima.

2 ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Desde a origem das relações humanas, o assédio esteve presente. Todavia, a conotação e as consequências que se verificam hodiernamente advêm de transformações econômicas que influenciaram nas relações de trabalho. O sistema capitalista aumenta a competitividade entre as empresas, o que gera a necessidade de redução de custos, modernização do processo produtivo e diminuição do número de empregados, salários e encargos sociais, a fim de otimizar os resultados. (BARRETO, Marco, 2009, p. 17).

O efeito disto é a redução dos postos de trabalho e, principalmente, “dos espaços nas estruturas hierárquicas da empresa” (BARRETO, Marco, 2009, p. 19), fato que influencia na disputa entre os próprios empregados que competem por melhores colocações na companhia. Isto, juntamente com a estipulação de objetivos de trabalho muitas vezes inatingíveis, cria um ambiente propício a ocorrência de casos de assédio moral. (BARRETO, Marco, 2009, p. 19).

O assédio moral é uma violência que pode ser observada tanto no ambiente de trabalho, quanto na família, na escola e outros locais. Vislumbram-se nuances dessa perversa realidade, por exemplo, no caso de atitudes do parceiro que não concorda com a separação, vendo o outro como uma “conquista que lhe pertence” (GUEDES, 2004, p. 19), bem como na relação entre pais e filhos. Verifica-se, também, a prática do assédio moral no recinto escolar, tendo como figurantes funcionários, empregados, professores e alunos. (GUEDES, 2004, p. 19-22).

O presente trabalho, todavia, objetiva a análise de certas especificidades dessa espécie de violência, destinando a pesquisa as problemáticas envolvendo o assédio moral no trabalho.

2.1 HISTÓRIA DO ASSÉDIO MORAL

As várias facetas do assédio moral, tais como, afrontas, brincadeiras, existem desde que o homem viu necessidade de fazer uso de sua mão-de-obra para auferir renda. Os estudos nesta área, todavia, tardaram a começar. (CAIXETA, 2005).

A expressão “assédio moral” foi utilizada inicialmente pelos psicólogos e, apenas no início do século XXI, foi vislumbrada pela doutrina e jurisprudência brasileira. (BARROS, 2010, p. 927).

A inovação no tocante a este tema está “na intensificação, gravidade, amplitude e banalização do fenômeno que hoje é destaque tanto no Brasil quanto no plano internacional” (ASSE, 2004 *apud* SILVA FILHO; SABINO, [entre 2007 e 2012], p. 06).

Pioneiro na pesquisa do tema, Heinz Leymann, no começo de 1984, expõe os dados oriundos de uma pesquisa pelo *National Board of Occupational Safety and Health in Stokolm*, na qual:

Demonstra as conseqüências do *mobbing*, sobretudo na esfera neuropsíquica, da pessoa exposta a um comportamento humilhante no trabalho durante um certo tempo, seja por parte dos superiores, seja dos colegas de trabalho. (GUEDES, 2004, p. 25).

Na pesquisa realizada principalmente na Suécia ficou demonstrado que “em um ano 3,5% dos trabalhadores, de uma população economicamente ativa de 4,4 milhões de pessoas” (GUEDES, 2004, p. 25) foram vítimas de alguma perseguição moral em lapso temporal superior a 15 meses. (GUEDES, 2004, p. 25).

Em 1996, o psicólogo e estudioso alemão Harald Ege, publicou o primeiro estudo a respeito de *mobbing* na Itália. Ege, ainda, é fundador da PRIMA – *Associazione contro il Mobbing e lo Stress Psicosociale*, organização que, dentre outras ações, “presta serviço de diagnóstico e assistência médica e psicológica às vítimas do terror psicológico.” (GUEDES, 2004, p. 27). (GUEDES, 2004, p. 27).

Foi, entretanto, com os estudos da psiquiatra, psicanalista e psicoterapeuta Marie-France Hirigoyen que diversas situações relacionadas ao *mobbing* foram descobertas. Com esse trabalho foi traçado um perfil das vítimas, das modalidades e conseqüências dos ataques de psicoterror no ambiente de trabalho. (AGUIAR, 2006, p. 21-22).

Importa menção, também, a existência de um setor específico da ciência que se dedica ao estudo “das razões que levam um indivíduo a tornar-se vítima, os processos de vitimação, as conseqüências a que induzem e os direitos que se podem pretender” (GUEDES, 2004, p. 26). A tal estudo dá-se o nome de Vitimologia. (GUEDES, 2004, p. 26).

Gabriel e Liimatainen (2000 *apud* AGUIAR, 2006, p. 21) elaboraram um documento, vinculado à Organização Internacional do Trabalho (OIT), com informações relacionadas ao assédio moral, no qual concluíram que:

Há uma incidência de 10% dos trabalhadores da Alemanha, Estados Unidos, Finlândia, Polônia e Reino Unido com problemas de saúde mental relacionados ao trabalho, provenientes de depressão, estresse, cansaço, com registro de casos que levam ao desemprego e à hospitalização.

No Brasil, a temática ganhou relevo com a divulgação da dissertação de Mestrado de Margarida Barreto, médica do trabalho, com o título de “Uma jornada de humilhações”, defendida em 2000. (RIO DE JANEIRO, [entre 2009 e 2012], p. 10).

No referido estudo:

A médica colheu o relato de cerca de 2.072 trabalhadores de 97 empresas, entre 1996 e 2000, e, do número total de entrevistados, 870 pessoas, sendo 494 mulheres e 376 homens, apresentaram histórias severas de humilhação no trabalho ou assédio moral em virtude de haverem sofrido acidente no trabalho ou simplesmente adoecido. (GUEDES, 2004, p. 29).

Em outra pesquisa relacionada ao mesmo tema e publicada na Revista *Fenae Agora*, Margarida Barreto, após entrevistar 4.718 trabalhadores brasileiros concluiu-se que, no mínimo, 33% dos entrevistados há haviam sido vítimas de assédio moral no ambiente de trabalho. (AGUIAR, 2006, p. 23).

Já a primeira reportagem veiculada a respeito desta questão foi feita por Mônica Bérghamo, na Folha de São Paulo, no ano 2000. (RIO DE JANEIRO, [entre 2009 e 2012], p. 10).

A partir desses dois ensaios a respeito do assédio moral no contexto nacional, a matéria passou a ter larga discussão. (RIO DE JANEIRO, [entre 2009 e 2012], p. 10).

Porém, antes disto, em 1984, nos moldes do que é hoje estudado como assédio moral, o, à época, juiz de primeira instância Ronaldo Amorim, determinou, em decisão marcante, que uma empresa reconduzisse o seu empregado (reclamante) nas funções que ele exercia antes de ser, por sentença de processo anterior, reintegrado no emprego, posto que após a referida ordem judicial o trabalhador havia sido desviado de suas normais atribuições e mantido em uma sala, sem realizar qualquer atividade. (GUEDES, 2004, p. 23).

No âmbito internacional, a primeira sentença a respeito de *mobbing* foi prolatada pelo Tribunal do Trabalho de Turim, em 16 de novembro de 1999. (GUEDES, 2004, p. 177).

2.2 CONCEITO E CARACTERÍSTICAS DO ASSÉDIO MORAL

Quanto a formação da expressão assédio moral, Ferreira (1995 *apud* STADLER, 2008, p. 69), ensina que:

A palavra assédio vem do latim *obsidere*, que significa pôr-se adiante, sitiá-lo, atacar. Na língua portuguesa, assédio significa insistência inoportuna, junto de alguém, com perguntas, pretensões ou outra forma de abordagem forçada.

Já quanto ao termo moral, Hirigoyen (2011, p. 15) leciona que:

Este mesmo conceito, qualificado de *psicológico*, significa que se tratava unicamente de um estudo sobre mecanismos psicológicos, ou seja, para especialistas. A escolha do termo *moral* implicou uma tomada de posição. Trata-se efetivamente de bem e de mal, do que se faz e do que não se faz, e do que é considerado aceitável ou não em nossa sociedade.

Diversas nomenclaturas abrangem a conceituação e estudo do tema em diversos países, tais como “*mobbing* (Itália, Alemanha e Escandinávia), *harcèlement moral* (França), *acoso moral* (Espanha), terror psicológico ou assédio moral entre nós” (BARROS, 2010, p. 927). Os citados termos se referem à denominação dada ao fenômeno em diversos países, adaptando-se a cultura e realidade local. (STADLER, 2008, p. 69-70).

Segundo Hirigoyen (2011, p. 17):

O assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

Pamplona Filho ([entre 2005 e 2012], p. 06) ensina que assédio moral é “uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada, tendo por efeito a sensação de exclusão do ambiente e do convívio social”.

Para ele, o dano psíquicoemocional não é condição essencial da caracterização do *mobbing*, pois “o dano psíquico-emocional deve ser entendido como a consequência natural da violação aos direitos da personalidade da vítima.” (PAMPLONA FILHO, [entre 2005 e 2012], p. 06). A doutrinadora Sônia A. C.

Mascaro Nascimento (2004 *apud* PAMPLONA FILHO, [entre 2005 e 2012], p. 09), todavia, afirma que “a configuração do assédio moral depende de prévia constatação da existência do dano, no caso, a doença psíquico-emocional.”.

Já na concepção de Leymann (2003 *apud* CORDEIRO, 2007), *mobbing* é:

A deliberada degradação das condições do trabalho através do estabelecimento de comunicações não éticas (abusivas), que se caracterizam pela repetição, por longo tempo, de um comportamento hostil de um superior ou colega(s) contra um indivíduo que apresenta, por reação, um quadro de miséria física, psicológica e social duradouro.

Assim, ilustra Leymann que o assédio moral estaria caracterizado caso “as humilhações se repetissem pelo menos uma vez na semana e tivessem a duração mínima de 6 (seis) meses, ou pelo menos dois meses, exemplo do quick *mobbing*.” (GUEDES, 2004, p. 25).

Cláudio Armando de Menezes (2003 *apud* CORDEIRO, 2007), por sua vez, elaborou conceito segundo o qual:

Assediar é submeter alguém, sem trégua, a ataques repetidos. O assédio requer, portanto, a insistência, repetições, procedimentos, omissões, atos, palavras, comentários, críticas, piadas. Aquele que assedia busca desestabilizar a sua vítima. Por isso mesmo, consiste em um processo continuado, ou seja, um conjunto de atos e procedimentos destinados a expor a vítima a situações incômodas e humilhantes. De regra, é sutil, pois a agressão aberta permite um revide, desmascara a estratégia insidiosa do agente provocador. Daí a preferência pela comunicação não verbal (suspiros, erguer os ombros, olhares de desprezo, silêncio, ignorar a existência do agente passivo) ou pela fofoca, zombarias, ironias e sarcasmos, de mais fácil negação em caso de reação, pois o perverso e assediante não assume seus atos. Quando denunciado, frequentemente se defende com frases do tipo: Foi só uma brincadeira, não é nada disso, você entendeu mal, "a senhora está vendo e/ou ouvindo coisas, isso é paranóia sua, ela é louca, não fiz nada de mais, ela (ele) é que era muito sensível, ela faz confusão com tudo, é muito encrenqueira, histérica, etc.

Por fim, merece transcrição, o conceito elaborado pela Margarida Barreto (2000 *apud* CORDEIRO, 2007), a qual afirma que assédio moral:

É a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comum em relações hierárquicas e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego.

Estas humilhações, segundo Marco Aurélio Aguiar Barreto (2009, p. 53), são “fruto de autoritarismo e abusos de poder, atingindo tanto homens quanto mulheres, em todos os ramos de atividades.”.

Assim, simples e pontuais conflitos, desentendimentos e atritos entre as pessoas que fazem parte do ambiente empresarial são situações corriqueiras e normais, as quais não caracterizam o assédio moral. Entretanto, se estas relações entre os personagens do ambiente laboral forem permeadas de violência e perseguição prolongada e por tempo indeterminado, serão fortes os indicativos da intenção de humilhar o outro. (AGUIAR, 2006, p. 26-27).

Para a constatação da existência de *mobbing* é necessária a presença de dois requisitos: “a regularidade dos ataques [...] e a determinação de desestabilizar emocionalmente a vítima para obrigá-la a se afastar do trabalho.” (GUEDES, 2004, p. 35).

Stadler (2008, p. 72), em interpretação ao conceito estabelecido no Projeto de Lei n. 2.369/2003, do deputado Mauro Passos¹ juntamente com diversas definições estabelecidas pela doutrina, concluiu que:

O assédio moral se caracteriza como toda e qualquer conduta abusiva, de natureza psicológica, que atente contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma repetitiva e prolongada, que possa causar danos à integridade física e psíquica de uma pessoa, buscando exclusão da vítima do ambiente social.

A partir desta definição a autora extrai os elementos que assinalam o assédio moral, quais sejam “a) conduta abusiva; b) natureza psicológica que atente contra a dignidade psíquica do indivíduo; c) reiteração de conduta; d) intenção de excluir a vítima.” (STADLER, 2008, p. 72).

Pamplona Filho ([entre 2005 e 2012], p. 06-07) afirma que:

A concepção abusiva aqui utilizada se refere ao abuso de direito como ato ilícito, na forma propugnada pelo artigo 187 do vigente Código Civil brasileiro. Isso porque o convívio humano enseja o estabelecimento de laços de amizade e camaradagem, em que brincadeiras podem ser feitas de forma livre. Todavia, quando tais gracejos extrapolam os limites do aceitável, adentra-se ao campo do abuso de direito, que deve ser duramente reprimido, como ato ilícito que efetivamente é.

¹ “o assédio moral consiste no constrangimento do trabalhador por seus superiores hierárquicos ou colegas, através de atos repetitivos, tendo como objetivo, deliberado ou não, ou como efeito, a degradação das relações de trabalho e que: I – atente contra sua dignidade; II- afete sua higidez física ou mental; ou III – comprometa sua carreira profissional” (STADLER, 2008, p. 72)

Ainda sobre o elemento conduta abusiva, Lippmann (2004 *apud* STADLER, 2008, p. 72) leciona que o *mobbing* se trata:

[...] do abuso de direito no uso do poder disciplinar do empregador, que deixa de ser utilizado com a finalidade de incrementar a atividade produtiva para servir como instrumento de revanche, intimidação e discriminação. É o controle desproporcional ou inadequado, exercido com rigor excessivo, que atenta contra os direitos de personalidade do trabalhador e que por si já é fato gerador de dano moral.

A implicação desta violência psicológica no aspecto corporal no ser humano caracteriza o elemento “natureza psicológica que atente contra a dignidade psíquica do indivíduo.” (STADLER, 2008, p. 73). Constitui o dano a dignidade da vítima, o qual “implicará em prejuízos a sua personalidade” (SILVA, 2002 *apud* STADLER, 2008, p. 73). Stadler (2008, p. 74) afirma que “os danos localizam-se no território do emocional, no território da identidade, no território do desenvolvimento da personalidade e da realização do projeto de vida”. Nas palavras de Milmaine (1995 *apud* STADLER, 2008, p. 74) é um dano psíquico, correspondente a “alteração ou modificação patológica do aparelho psíquico, como conseqüência de trauma que transborda toda a possibilidade de elaboração verbal ou simbólica.”

Já no tocante a frequência e continuidade da ação do agressor, Pamplona Filho ([entre 2005 e 2012], p. 07-08) observa que:

Um ato isolado geralmente não tem o condão de caracterizar, doutrinariamente, tal doença social. [...] Isto não implica, por certo, que o dano decorrente de um único ato ofensivo não venha a ser reparado. O que se quer dizer é que, em síntese, tal conduta danosa não deve ser tida como assédio moral.

Por fim, a caracterização do assédio moral estará completa quando observar-se que a atitude do agressor objetiva afastar a vítima do trabalho. Assim, o escopo do assediador é a exclusão do assediado do seu posto de trabalho, a partir do momento que este não suporte o abalo emocional e psicológico sofrido pelas constantes agressões. (STADLER, 2008, p. 76).

Depreende-se, portanto, que um dos principais objetivos do assediador é “forçar a demissão da vítima, o seu pedido de aposentadoria precoce, uma licença para tratamento de saúde, uma remoção ou transferência.” (BARROS, 2010, p. 928).

Esta violência se desenvolve, principalmente num ambiente de evolução tecnológica, necessidade de adaptação produtiva, busca por qualificação profissional e maneiras de suplantar as metas impostas hodiernamente, os quais

levam os empregados, dos mais variados níveis, a graus de acirrada competição em face de seus colegas. Tais situações criam um ambiente propício para prática de atos característicos do assédio moral. (STADLER, 2008, p. 67-68).

Em resumo aos estudos desenvolvidos por Heinz Leymann, Marie-France Hirigoyen, Carmem Knorz e Dieter Zapt e Matthias Kulla, Márcia Novaes Guedes (2004, p. 51) traz as principais formas utilizadas pelo ofensor para atacar a vítima do terror psicológico.

Uma delas é a limitação da comunicação do assediado, o qual, além de ser constantemente reprimido, é tratado com gritos. “Recebe ameaças verbais, por telefone ou escritas, e tem sua correspondência violada” (GUEDES, 2004, p. 51). Ademais, em resposta a busca pela motivação da atitude do agressor, recebe a inércia e indiferença deste. (GUEDES, 2004, p. 51).

Assim, a vítima é atacada por meio do isolamento, de forma que a mesma se veja impedida de manter relações sociais com os demais colegas no ambiente laboral, uma vez que a pessoa sozinha se sente mais ameaçada. Tal atitude se verifica quando o ofendido deixa de ser convidado para as festas e comemorações relativas ao trabalho, quando não é comunicado do horário de reuniões ou quando tal notificação é feita de forma distorcida. (GUEDES, 2004, p. 53; HIRIGOYEN, 2011, p. 51).

Ainda, pode, o ofensor, agir de forma a desqualificar a vítima, valendo-se de atitudes, tais como, a referência ao comportamento ou trabalho desta de forma maldosa, a emissão de opinião na qual demonstre ter dúvidas a respeito da capacidade e competência do ofendido no que tange ao trabalho por ele realizado. Enfim, inúmeras maneiras há de desqualificar um subordinado ou colega de trabalho. (GUEDES, 2004, p. 52).

O ofensor, com o objetivo de demonstrar a incapacidade do ofendido, atribui a ele tarefas que vão além de sua qualificação profissional ou lhe confere afazeres complexos para serem executados em um curto espaço de tempo, o que inviabiliza a sua consecução. (BARROS, 2010, p. 929).

Pode o ofensor, também, destruir a auto-estima do assediado, por meio de atitudes que visem humilhá-lo, ridicularizá-lo. “Coloca-se-lhe um apelido ridículo, caçoa-se de uma limitação física, do seu modo de andar, de falar, de vestir-se. São atacadas suas opiniões, a vida privada e a maneira de viver” (GUEDES, 2004, p. 52). Neste caso, há agressão ao foro íntimo da pessoa, atingindo questões

pessoas, as quais não podem ser mudadas. (GUEDES, 2004, p. 52; HIRIGOYEN, 2011, p. 55-58).

O ofendido é humilhado por meio de piadas, risos, sussurros e brincadeiras. (BARRETO, Margarida, 2000 *apud* AGUIAR, 2006, p. 35).

Neste sentido, Alice Monteiro de Barros (2010, p. 929) afirma que algumas formas de assédio moral ocorrem por meio de:

suspiros seguidos, pelo erguer de ombros, por olhares de desprezo, críticas indiretas, subentendidos malévolos, zombarias, murmúrios, rumores sobre a vítima, ironias, sarcasmo e outros toques desestabilizadores, geralmente em público. Usam-se, ainda, discriminação, calúnias, difamações, injúrias, mentiras, boatos sobre preferências, favores sexuais e outros.

Há que se falar, ainda, da vexação a que pode ser submetido o empregado, quando o ofensor o submete a agressões como: a determinação de metas inatingíveis, a realização de tarefas irrelevantes no contexto empresarial, a promoção de fiscalização exagerada sobre seu trabalho. (GUEDES, 2004, p. 54).

Importa fazer menção, por fim, ao caso em que a crítica lavrada em face da vítima não encontra qualquer fundamento concreto, impedindo esta de entender as razões da humilhação, discriminação ou dispensa, a qual na maioria dos casos não tem base nenhuma, objetivando apenas o pedido de demissão do empregado. (HIRIGOYEN, 2011, p. 58-62).

A manifestação do *mobbing*, segundo Freitas (2001 *apud* AGUIAR, 2006, p. 33), segue a seguinte ordem:

Começa com uma leve mentira e uma falta de respeito ao indivíduo e transforma-se numa fria manipulação por parte do indivíduo perverso, passando pelo abuso de um poder, seguida por um abuso narcísico e chegando ao abuso sexual.

Entretanto, as formas de atacar a dignidade da vítima não se resumem as narradas, mas trazem as mesmas consequências, pois o indivíduo assediado sente-se “ofendido, menosprezado, rebaixado, inferiorizado, submetido, vexado e ultrajado pelo outro [...] magoado, revoltado, perturbado, mortificado, indignado, com raiva” (BARRETO, Margarida, 2000 *apud* AGUIAR, 2006, p. 36).

Merece destaque, ainda, a conclusão de Margarida Barreto (2003a *apud* AGUIAR, 2006, p. 31) a respeito dos principais alvos do assédio moral, quais sejam:

Os adoecidos; os sindicalizados; aqueles em final de estabilidade pós-acidente ou pós-parto; os acima de 40 anos; os com altos salários; os criativos; os com alto senso de justiça e sensíveis ao sofrimento alheio; os

questionadores das políticas de metas inatingíveis e da expropriação do tempo com a família; aqueles que fazem amizades facilmente e dominam as informações no coletivo.

A vítima, portanto, tem qualidades que desagradam e incomodam os interesses do agressor com ambição de poder, dinheiro ou qualquer outra, seja pelos conhecimentos adquiridos, atributos pessoais ou resultados profissionais, os quais representam inconvenientes ao assediador. (RAMIREZ, 2003 *apud* AGUIAR, 2006, p. 34).

Ainda, para a construção do conceito e verificação das características do assédio moral importa destacar os motivos que levam alguém a praticar psicoterror em face de um companheiro de trabalho.

Marie-France Hirigoyen (2011, p. 37-39) leciona que, geralmente, o assédio moral se inicia quando o assediador não aceita a diferença, ou seja, age com espírito discriminatório. Tal característica pode ser verificada não só em razão de sexo, idade e orientação sexual, mas também pelo ritmo de trabalho da vítima que, por vezes, mais ou menos eficiente do que de seus companheiros, faz-lhe destoar no ambiente de trabalho.

A autora elenca a inveja, o ciúme e a rivalidade como outras razões ensejadoras de atitudes tendentes ao *mobbing*. Aquela se caracteriza pelo ideal de que, por meio da desestabilização emocional, poderá o agressor se aproximar do agredido, sobressaindo-se a este. O ciúme, por sua vez, pode advir de questões relativas a popularidade, a formação profissional, a aspectos pessoais. Já a rivalidade se verifica pela competição e concorrência. (HIRIGOYEN, 2011, p. 39-40).

Há ainda o medo como motivo ensejador da agressão. É o temor do desemprego, “de não estar à altura, desagradar ao chefe, não ser apreciado pelos colegas, da mudança, medo também da crítica ou de cometer um erro profissional que possa causar a demissão.” (HIRIGOYEN, 2011, p. 43). O medo implica em uma agressão constante, a qual objetiva a proteção do ofensor, ante a um possível ataque dos outros, enfim, este acredita que os outros são “potencialmente perigosos” (HIRIGOYEN, 2011, p. 45). (HIRIGOYEN, 2011, p. 43-45).

Há, por fim, o chamado por Marie-France Hirigoyen de *inconfessável*, atitudes que, segundo a pesquisadora, são implícitas ao funcionamento da empresa, as quais são seguidas pelos seus empregados e desprezadas pelos superiores, gerando atitudes de terror psicológico quando

alguém desvia deste comportamento, buscando agir de forma correta, uma vez que tais ações, geralmente, destoam do estabelecido como lícito. (HIRIGOYEN, 2011, p. 47-51).

Além do perfil do assediador e do assediado, há outras causas que ensejam a ocorrência do *mobbing*, tais como as “[...] deficiências na organização do trabalho, à informação interna e à gestão, assim como aos problemas de organização não resolvidos, que são um entrave para os grupos de trabalho.” (RAMIREZ, 2003 *apud* AGUIAR, 2006, p. 35).

Feitas as devidas considerações a respeito do conceito, características e aspectos mais relevantes do assédio moral, importa realizar a diferenciação no tocante as suas espécies.

2.3 ESPÉCIES DE ASSÉDIO MORAL

Não há, no *mobbing*, determinação sistemática de quem está na posição de agressor e de agredido, uma vez que “não há agressor e vítima específicos.” (STADLER, 2008, p.77). Assim, tanto empregador, quanto empregado, nos diversos níveis hierárquicos, podem agir tanto como precursores de atitudes de terror psicológico, quanto como vítimas de tais ações. (STADLER, 2008, p. 77).

A classificação apresentada, portanto, tem por base a “posição que vítima e agressor ocupam na empresa” (STADLER, 2008, p. 77).

O *mobbing* vertical e estratégico ou vertical descendente, forma mais comum desta espécie de violência, ocorre “[...] quando a violência psicológica é praticada de cima para baixo, deflagrada pela direção da empresa ou por um superior hierárquico contra o empregado.” (GUEDES, 2004, p. 38). (GUEDES, 2004, p. 37-38). Está relacionada com a subordinação da vítima para com o ofensor. (STADLER, 2008, p. 77).

Constata-se o assédio moral descendente quando o agressor visa alcançar suas metas, utilizando-se, para tanto, do poder a si atribuído de forma exagerada e gerando problemas de ordem psicológica para os seus subordinados. Importa ressaltar que as atitudes de humilhação, perseguição, ameaça, não precisam, necessariamente ser efetivadas pelo dito superior hierárquico, podem ser deflagradas por colegas de trabalho, por ordens daquele. (STADLER, 2008, p. 77). O *mobbing* vertical descendente, que, segundo estudos analisados pela psiquiatra e

estudiosa do tema Marie-France Hirigoyen (2011, p. 112), compõe 59% dos 186 casos analisados, é o que traz as consequências mais graves para a saúde da vítima, pois esta se sente “ainda mais isolada e tem mais dificuldade para achar a solução do problema.” (HIRIGOYEN, 2011, p. 112).

Encontra-se, nesta espécie de assédio moral, o chamado *mobbing* estratégico, o qual objetiva, diante da modernização das empresas e necessidade de redução de pessoal, diminuir os custos empresariais, por meio da dispensa de empregados considerados inaptos aos novos padrões produtivos da empresa. Tal “estratégia” foi utilizada, especialmente, nos últimos vinte anos do século passado, período de grande desenvolvimento tecnológico. (GUEDES, 2004, p. 38, 92-95, 109).

Verifica-se a ocorrência mais frequente de casos de *mobbing* estratégico na modalidade conhecida como “geladeira” quando ocorre a “fusão e incorporação das organizações, nos quais a nova direção vai eliminando os velhos quadros, mas de modo a preservar os segredos industriais” (GUEDES, 2004, p. 38). O objetivo é fazer com que os empregados esqueçam as informações obtidas no período que trabalhavam na empresa. O empregado assediado, nesta espécie de *mobbing* vertical, sofre dois tipos de agressão, pois além das humilhações já descritas, ele perde seus conhecimentos profissionais. (GUEDES, 2004, p. 38).

Ainda no tocante as modalidades de assédio moral, merece destaque a espécie horizontal, que se verifica quando as humilhações e ofensas, dirigidas à vítima, são promovidas por colegas, do mesmo nível hierárquico e que, na maioria das vezes, decorrem ou de competição por melhor colocação na empresa ou de instinto discriminatório em razão da cor, orientação sexual, nacionalidade, dentre outros. (SILVA, 2011, p. 40).

Denise de Fátima Stadler (2008, p. 77) destaca, nesta espécie, que, quando o psicoterror envolve dois empregados, em igual colocação na empresa, a disputa pode ser desencadeada pelos próprios trabalhadores, que visam ascensão profissional ou pelo empregador, que, objetivando maior produtividade, incentiva as disputas entre colegas. Leciona, a autora, também, que há casos de assédio moral horizontal em razão de inimizades e intrigas pessoais entre os empregados, o que decorre, segundo Márcia Novaes Guedes (2004, p. 38-40), do reconhecimento maior de um trabalhador, por parte do empregador, ou preferência pessoal deste em face de um de seus subordinados.

As atitudes objetivando diminuir a vítima, nesta modalidade de assédio moral, podem ser efetivadas por uma pessoa isoladamente ou por um grupo. (GUEDES, 2004, p. 39).

O assédio moral promovido por colegas, segundo os já referidos estudos analisados por Hirigoyen (2011, p. 111), são 12% dos 186 casos pesquisados.

Dentre as modalidades estudadas, a que merece especial destaque, em razão da importância para o presente estudo, é o assédio moral vertical ascendente, violência psicológica perpetrada pelos “subordinados em relação a um determinado superior hierárquico” (SILVA, 2011, p. 40).

Esta espécie, apesar da excepcionalidade, pois, segundo os levantamentos analisados por Hirigoyen (2011, p. 111), ocorre apenas em 1% dos casos, é tão cruel e devastadora quanto o assédio moral vertical descendente e o horizontal. (GUEDES, 2004, p. 41).

Segundo Guedes (2004, p. 41):

a violência de baixo para cima geralmente ocorre quando um colega é promovido sem a consulta dos demais, ou quando a promoção implica um cargo de chefia cujas funções os subordinados supõem que o promovido não possui méritos para desempenhar.

O procurador do trabalho Luís Antonio Barbosa da Silva (2011, p. 40) afirma que esta modalidade é verificada de forma recorrente no serviço público, quando “pessoas estranhas ao quadro funcional são nomeadas para ocupar cargos comissionados, causando um sentimento de desestímulo, despreço e insatisfação dos servidores do quadro efetivo.”.

Hirigoyen (2011, p. 114) ainda menciona uma última modalidade, o assédio moral misto, que segundo ela responde por 29% dos casos de *mobbing* e se verifica quando o psicoterror é efetivado tanto por colegas quanto pelo superior hierárquico.

Segundo a referida autora “[...] é raro um assédio horizontal duradouro não ser vivido, depois de algum tempo, como assédio vertical descendente, em virtude da omissão da chefia ou do superior hierárquico” (HIRIGOYEN, 2011, p. 114). A vítima é considerada bode expiatório para todos os erros do grupo e o empregador mantém-se omissivo, quando deveria evitar atitudes deste gênero no ambiente de trabalho. (HIRIGOYEN, 2011, p. 114).

2.4 CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL

2.4.1 Consequências para a vítima

O estudo do assédio moral tornou-se importante, principalmente, após a constatação das consequências físicas e psicológicas que determinadas ações deflagradas na local de trabalho estavam causando às vítimas.

O trabalho é um meio de realização pessoal, de satisfação ante os obstáculos ultrapassados, enfim de alegria. Todavia, diversas vezes, não é isso que está acontecendo, posto que os recorrentes ataques e humilhações trazem sofrimento e desgosto para o trabalhador. (SILVA, 2011, p. 35).

Porém, o *mobbing* tem implicações ainda mais devastadoras, como relata a autora Guedes (2004, p. 113):

Os distúrbios podem recair sobre o aparelho digestivo, ocasionando bulimia, problemas gástricos diversos e úlcera. Sobre o aparelho respiratório a queixa mais freqüente é a falta de ar e a sensação de sufocamento. Sobre as articulações podem ocorrer dores musculares, sensação de fraqueza nas pernas, sudorização, tremores, como também dores nas costas e problemas de coluna. Sobre o cérebro verificam-se ânsia, ataques de pânico, depressão, dificuldade de concentração, insônia, perda de memória e vertigens. Sobre o coração os problemas podem evoluir de simples palpitações e taquicardias para o infarto do miocárdio. E o enfraquecimento do sistema imunológico reduz as defesas e abre as portas para diversos tipos de infecções e viroses.

Margarida Barreto (2003c *apud* AGUIAR, 2006, p. 35) destaca, ainda, alguns distúrbios causados pela agressão na seara psicológica, quais sejam, “modificação do humor, fadiga irritabilidade, cansaço por esgotamento, isolamento, distúrbio do sono, ansiedade, pesadelos com o trabalho, intolerância, descontrole emocional, agressividade, tristeza, alcoolismo, absenteísmo.”

Os sintomas, todavia, variam de acordo com o sexo da vítima. Nas mulheres constatam-se, com mais frequência “crises de choro, palpitações, temores, falta de apetite” (STADLER, 2008, p. 82). Já nos empregados no sexo masculino as reações mais comuns são “sede de vingança, idéia e tentativa de suicídio” (STADLER, 2008, p. 82). Merece destaque, neste contexto, que as mulheres são as maiores vítimas de assédio moral, ao passo que são os homens que tem as reações mais graves. (STADLER, 2008, p. 82).

Além dos problemas físicos enfrentados pela vítima, os reflexos do psicoterror passam a comprometer, também, sua vida social e familiar, na medida em que as frustrações profissionais começam a ser descarregadas no grupo com o

qual o empregado mantém relações. Nesta faceta do assédio moral, o ofendido tem um sentimento de perda quanto a sua função na sociedade e na empresa, o que reflete em sua identidade social. (GUEDES, 2004, p. 113).

Desta forma o assediado sente-se inútil e profissionalmente desqualificado, o que “reflete negativamente na sua auto-estima pessoal e profissional, deixando o trabalho de ser visto como fonte de satisfação e dignidade por parte do trabalhador.” (BRASILEIRO, 2009, p. 26).

Guedes ressalta, ainda, a crise existencial da vítima, que abrange os relacionamentos sociais e familiares, bem como a segurança econômica, uma vez que o trabalhador agredido teme por sua situação financeira. A pessoa sofre um abalo emocional tão grande que desconfia de sua capacidade produtiva, questionando a possibilidade de aumentar sua renda, vislumbrando o desemprego como uma “liquidação pessoal” (GUEDES, 2004, p. 113). (GUEDES, 2004, p. 113).

Ademais, neste contexto de terror psicológico, as vítimas começam a utilizar drogas, principalmente o álcool e passam a pensar na possibilidade de suicídio. (GUEDES, 2004, p. 114).

Margarida Barreto (2000 *apud* AGUIAR, 2003, p. 05) ensina que "quando o homem prefere a morte à perda da dignidade, se percebe muito bem como a saúde, trabalho, emoções, ética e significado social se configuram num mesmo ato, revelando a patogenicidade da humilhação."

Marie-France Hirigoyen (2011, p. 157), afirmando que os sintomas variam de acordo com a intensidade e frequência dos ataques do agressor, bem como da estrutura psicológico do agredido, faz uma exposição das consequências específicas do assédio moral.

Leciona que, no início, o *mobbing* gera reações como o estresse e a ansiedade, as quais podem ser revertidas e solucionadas, no caso de ofensas ou humilhações recentes, com a adoção de algumas atitudes, tais como, o afastamento do agressor ou o pedido de desculpas deste. (HIRIGOYEN, 2011, p. 159).

A depressão é o estágio seguinte, consequência verificada após um período mais prolongado de psicoterror, fase em que o risco de suicídio é grande. A vítima apresenta “apatia, tristeza, complexo de culpa, obsessão e até desinteresse por seus próprios valores” (HIRIGOYEN, 2011, p. 160). (HIRIGOYEN, 2011, p.159-160).

Os empregados assediados apresentam, também, distúrbios psicossomáticos, constatados em 52% dos casos estudados, os quais caracterizam-se por:

Emagrecimentos intensos ou então rápidos aumentos de peso [...], distúrbios digestivos (gastrites, colites, úlceras de estômago), distúrbios endocrinológicos (problemas de tireóide, menstruais), crises de hipertensão arterial incontroláveis, mesmo sob tratamento, indisposições, vertigens, doenças de pele etc. (HIRIGOYEN, 2011, p. 161).

As implicações comuns aos diversos tipos de assédio moral são a vergonha e a humilhação. Outro distúrbio é a perda do sentido, que ocorre quando a vítima não tem mais o discernimento necessário para constatar se as agressões sofridas são decorrentes de incapacidade laboral ou de atitudes do agressor visando seu desestímulo e humilhação, fazendo com que o assediado duvide de sua saúde mental. (HIRIGOYEN, 2011, p. 173-174).

O *mobbing* acarreta, ainda, modificações psíquicas, tais como, a “destruição da identidade” (HIRIGOYEN, 2011, p. 175) e violação do psiquismo, o que acarreta delírios. (HIRIGOYEN, 2011, p. 175-182).

Ademais, o psicoterror no ambiente laboral gera, para o assediado, a internalização da culpa, ou seja, o empregado começa a pensar que tem participação na enfermidade que lhe afeta. “Essa etapa, difícil de ser rompida, coincide com as radicais tentativas de solucionar o problema.” (AGUIAR, 2003, p. 04). (AGUIAR, 2003, p. 04).

Verifica-se no contexto do assédio moral, também, a “ocultação do problema” (AGUIAR, 2003, p. 04), momento em que a vítima esconde suas dificuldades e sofrimentos, a fim de evitar a demissão. Todavia, chega um período em que o ofendido efetivamente adocece e é obrigado a afastar-se do local de trabalho, o que é efetuado, inicialmente, “por licença para tratamento da doença apresentada” (AGUIAR, 2003, p. 04). Na sequência advém “a demissão propriamente dita, como conseqüência da inadequação do trabalhador adoecido aos padrões de produção da organização” (AGUIAR, 2003, p. 04). (AGUIAR, 2003, p. 04).

A lesão causada pelo tempo em que a vítima foi exposta ao sofrimento de constantes humilhações não cessa com o fim dessas. De acordo com a pesquisa realizada por Marie-France Hirigoyen algumas pessoas ainda sofrem com estresse pós-traumático, desilusão e reativação das feridas. No primeiro caso a

doença as faz lembrar das “cenas de violência e humilhação” (HIRIGOYEN, 2011, p. 165), não conseguindo se desvincular do passado. Já se é vitimada pela desilusão, permanece com uma “sensação de derrota, de existência desperdiçada, de paraíso perdido” (HIRIGOYEN, 2011, p. 168). Por fim, o *mobbing* pode levar o empregado a reviver fatos desagradáveis ocorridos antes mesmo do início do labor, na escola, na família, o que torna seu sofrimento ainda maior. (HIRIGOYEN, 2011, p. 165-171).

Na maioria das vezes esses sintomas precisam de tratamento específico, todavia, o afastamento do empregado para tal finalidade encontra dois obstáculos principais, quais sejam, a dificuldade em provar que os danos de ordem psicológica causam problemas na sua vida e produção laboral; e o retorno ao trabalho, uma vez que os trabalhadores re-inseridos na empresa acabam sendo discriminados e separados dos demais. (STADLER, 2008, p. 84).

As consequências observadas são devastadoras e poderiam ser evitadas, segundo leciona Denise de Fátima Stadler (2008, p. 82), se a empresa mantivesse uma estrutura de “independência e equilíbrio de poder” (STADLER, 2008, p. 82) entre os empregados, pois neste caso haveria liberdade, por parte da vítima, para romper determinados vínculos desagradáveis.

2.4.2 Efeitos sobre a empresa e sobre o Estado

No tocante a relação entre empregador e empregado vítima do *mobbing*, o reflexo da atitude daquele (comissiva ou omissiva) no contrato de trabalho aparece como um das suas maiores implicações jurídicas. Isso porque estas ações e/ou omissões podem ser enquadradas em algumas das hipóteses prescritas no artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), tais como, “rigor excessivo, perigo manifesto de mal considerado e o descumprimento de obrigações contratuais.” (STADLER, 2008, p. 85). (STADLER, 2008, p. 85).

Depreende-se, desta forma, que o empregador é o responsável por manter um ambiente laboral livre de humilhações, ofensas ou competições destrutivas, atribuindo-se a ele, desta forma, além do dever de abstenção com relação a atitudes comissivas próprias, a atuação no combate das ações dos demais membros da empresa. (SILVA, 2011, p. 40).

Assim, resta ao ofendido, a busca pela tutela jurisdicional a fim de requerer a rescisão indireta do contrato de trabalho cumulada com pedido de indenização por danos morais e materiais por ele suportados. (STADLER, 2008, p. 85).

As especificações neste sentido serão abordadas com mais detalhes no terceiro capítulo do presente trabalho.

Importa expor, ainda, que o *mobbing* é apto a causar problemas à saúde do indivíduo que foi humilhado, razão pela qual pode “ser considerado como doença do trabalho, equiparado a acidente de trabalho, na forma do art. 20 da Lei 8.213/1991².” (BARROS, 2010, p. 934-935). Assim é atribuição da CIPA (Comissão Interna de Prevenção contra Acidentes de Trabalho) operar para evitar e combater o assédio moral no ambiente laboral. (BARROS, 2010, p. 934).

Neste sentido, é obrigação da empresa, quando a empresa constatar a ocorrência de assédio moral, “emitir o Comunicado Acidente de Trabalho (CAT), gozando o empregado inclusive de garantia provisória de emprego, quando for considerado apto ao trabalho, pelo INSS.” (BRASILEIRO, 2009, p. 27) Ademais, o empregador é obrigado a depositar o FGTS. (BRASILEIRO, 2009, p. 26-27).

Todavia, as implicações não se limitam a relação com a vítima, Moura (2002 *apud* AGUIAR, 2006, p. 57-58) leciona que:

As empresas perdem tanto nos custos tangíveis (eficiência, absenteísmo, recrutamento e seleção, litígios na justiça, aumento de acidentes e doenças do trabalho), quanto nos custos intangíveis (reputação da empresa, relações com a sociedade e sabotagem).

² Art. 20. Consideram-se acidente do trabalho, nos termos do artigo anterior, as seguintes entidades mórbidas:

I - doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade e constante da respectiva relação elaborada pelo Ministério do Trabalho e da Previdência Social;

II - doença do trabalho, assim entendida a adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente, constante da relação mencionada no inciso I.

§ 1º Não são consideradas como doença do trabalho:

a) a doença degenerativa;
b) a inerente a grupo etário;
c) a que não produza incapacidade laborativa;

d) a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.

§ 2º Em caso excepcional, constatando-se que a doença não incluída na relação prevista nos incisos I e II deste artigo resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, a Previdência Social deve considerá-la acidente do trabalho.

Além dos efeitos na seara jurídica, as empresas sofrem problemas no âmbito econômico, posto que os fatos verificados no interior da organização geram “deturpação da imagem desta pessoa jurídica ao mesmo tempo em que poderá sofrer um *boicote* de seu público-alvo e de seus investidores e patrocinadores” (SILVA FILHO; SABINO, [entre 2007 e 2012], p. 08).

Sintetizando, os casos de assédio moral provocam:

Queda de produtividade advinda da baixa auto-estima do assediado moralmente, o absenteísmo, já que a substituição imediata da pessoa não é possível, e a rotatividade de trabalhadores, pois o empregador terá de investir no aperfeiçoamento e qualificação do novo empregado, e no período de adaptação acarretará perda na lucratividade. Ainda, soma-se o alto custo com o pagamento dos direitos rescisórios e indenizações compensatórias, além do custeio das indenizações por dano moral e material. (ALKIMIN, 2006 *apud* SILVA FILHO; SABINO, [entre 2007 e 2012], p. 08).

A sociedade também sofre com implicações decorrentes do *mobbing*, uma vez que arca com os encargos previdenciários do trabalhador debilitado, gerados pela perda do empregado ou pela redução da sua produtividade. (SALVADOR, 2002 *apud* AGUIAR, 2006, p. 57).

2.5 PERSPECTIVAS LEGISLATIVAS

O assédio moral ainda carece de legislação específica. Para alguns estudiosos, como Denise de Fátima Stadler (2008, p. 85), tal constatação é positiva, uma vez que a promulgação de uma lei a respeito do *mobbing* poderia não ser suficientemente abrangente para atingir todos os aspectos dessa problemática, o que, invariavelmente, prejudicaria as vítimas. Para ela, a ausência de tipificação das condutas consideradas como assédio moral permite ao julgador somar os requisitos que a caracterizam de formas diversas, abrangendo os mais variados casos.

Para fundamentar suas decisões, em sua maioria, os juízes utilizam o princípio da dignidade da pessoa humana e o “direito fundamental ao meio ambiente do trabalho saudável e seguro” (SILVA, 2011, p. 43), ambos constantes na Constituição Federal, artigos 1º, III³ e 7º, XXII⁴, 193⁵, 200, VIII⁶ e 225⁷. (SILVA, 2011, p. 43; LEITE, 2010).

³ Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:
[...]

III - a dignidade da pessoa humana;

Há, no Congresso Nacional alguns projetos de lei que objetivam regulamentar a matéria, tais como: o Projeto de Lei n. 5970/2001, que visa inserir, dentre o rol de hipóteses de rescisão indireta do contrato de trabalho por atitude do empregador, a prática de coação moral; o Projeto de Lei n. 4591/2001 que objetiva modificar a Lei n. 8112/90, incluindo nela penalidades ante a utilização de psicoterror no trabalho que vão desde a advertência até a demissão; o Projeto de Lei n. 4742/2001, o qual pretende tipificar a conduta do assédio moral no Código Penal; e o Projeto de Lei n. 5972/2001, para alterar a Lei n. 8112/90 e proibir, ao servidor público, a coação moral de subordinados. (SALADINI, 2007, p. 967; LEITE, 2010).

Merece destaque, ainda, o Projeto de Lei n. 7124/2002, que tramita na Câmara Federal e é de origem do Senado, que objetiva estipular uma base de cálculo para a condenação em danos morais. (LEITE, 2010).

Diversos Municípios, todavia, já legislaram sobre a matéria. São eles: “Americana, Campinas, Guarulhos, Iracemópolis, Jaboticabal, São Paulo, SP; Cascavel, PR; Natal, RN; Porto Alegre, RS; São Gabriel do Oeste e Sindrolândia, MS.” (LEITE, 2010).

A inexistência de legislação específica, entretanto, não tem impossibilitado a punição dessas práticas abusivas no ambiente de trabalho, as quais podem, também, ser discriminadas e reguladas pelas Convenções Coletivas de Trabalho. (LEITE, 2010).

[...]

⁴ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

[...]

⁵ Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais.

⁶ Art. 200. Ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei:

[...]

VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

⁷ Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

[...]

3 CONTRATO DE TRABALHO

O estabelecimento de algumas noções básicas a respeito do contrato de trabalho é de suma importância para esta pesquisa, posto que, no último capítulo, serão demonstradas as consequências do assédio moral, especialmente na modalidade vertical ascendente, no pacto laboral.

Neste capítulo, portanto, serão abordados os seguintes temas: a distinção entre relação de trabalho e relação de emprego, o conceito e requisitos do contrato de trabalho, as prerrogativas do empregador no pacto laboral e as formas de cessação deste. Os itens de maior importância em cada tópico serão detalhados, a fim de especificar as questões mais relevantes, ao passo que aqueles que não guardam tanta relação com a temática abordada serão apenas citados, posto que as minúcias e controvérsias envolvendo o contrato de trabalho são aptas a embasar diversos trabalhos científicos.

3.1 BREVE DISTINÇÃO ENTRE RELAÇÃO DE TRABALHO E RELAÇÃO DE EMPREGO

Há uma visível diferença entre relação de trabalho e relação de emprego a qual é defendida pela Ciência Jurídica, posto que, enquanto a primeira, mais ampla, caracteriza as prestações de serviço consubstanciadas em uma obrigação de fazer relacionada com trabalho humano, a segunda decorre da soma de cinco elementos fáticos-jurídicos, quais sejam, prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer, efetuada com personalidade por parte do empregado, de forma não eventual e subordinada ao empregador, mediante remuneração, ou seja, onerosa. (DELGADO, 2010, p. 275-277).

Neste sentido, o juiz Cláudio Menezes (2005 *apud* SILVA FILHO; SABINO, [entre 2007 e 2012], p. 03) afirma que:

o traço diferenciador entre os dois vínculos acima, originados pelo labor humano, reside na subordinação considerada no seu aspecto jurídico, ou seja, a existência de um poder ou direito do tomador do trabalho (empregador) de dirigir e fiscalizar o serviço do obreiro (empregado), inserida na atividade realizada em prol daquele, que está sujeito ao comando e a disciplina do contraente do seu trabalho.

Portanto, a relação de emprego é englobada pela relação de trabalho, da mesma forma que a relação de trabalho autônomo, eventual, avulso, etc. (MARTINS, 2011, p. 88).

Assim, depreende-se que o trabalho é o “dispêndio de energia pelo ser humano, objetivando resultado útil [...] é, em síntese, o conjunto de atividades, produtivas ou criativas, que o homem exerce para atingir determinado fim” (DELGADO, 2010, p. 276).

A relação de emprego, desta forma, é uma espécie do gênero relação de trabalho, a qual envolve, tão somente, empregado e empregador. (MARTINS, 2011, p. 88).

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), todavia, acaba por equiparar, em seu artigo 442⁸, “o contrato de trabalho à relação de emprego” (MARTINS, 2011, p. 97). (MARTINS, 2011, p. 97).

3.2 O CONTRATO DE TRABALHO

Alguns autores, como José Martins Catharino, denominam contrato de emprego o que corriqueiramente é chamado contrato de trabalho, com o objetivo de diferenciá-lo dos serviços que se enquadram nas relações de trabalho. (BARROS, 2010, p. 236).

Neste sentido, Martins (2011, p. 88) afirma que a denominação contrato de emprego expressaria de forma mais exata a relação que se pretende firmar, qual seja, a entabulada entre empregado e empregador e não aquela firmada com alguma das outras espécies de trabalhador.

Todavia, é trivial que, em razão da “tendência expansionista da relação empregatícia” (DELGADO, 2010, p. 276), a expressão *relação de trabalho* seja utilizada para denominar situações jurídicas englobadas na relação de emprego. Por essa razão, Delgado (2010, p. 276-277) considera acadêmica e formalista a recusa na utilização da expressão mais ampla no intuito de se referir à relação mais específica. Nesta pesquisa, portanto, será utilizada a denominação

⁸ Art. 442 da Consolidação das Leis do Trabalho - Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.

Parágrafo único - Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela.

contrato de trabalho com o intuito de referenciar todas as relações de trabalho, as quais englobam as relações de emprego.

Ademais, importa ressaltar que a própria CLT utiliza a expressão *contrato individual de trabalho*. (MARTINS, 2011, p. 89), conceituando-o como “o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.”⁹ A partir da referida definição depreende-se que, em havendo as características necessárias a constatação da relação empregatícia, a tolerância ou fruição do serviço prestado pelo trabalhador terá as mesmas consequências jurídicas do contrato expressamente firmado por este junto do empregador. (CARRION, 2011, p. 320).

Contrato de trabalho, segundo Barros (2010, p. 236-237):

É o acordo expresso (escrito ou verbal) ou tácito firmado entre uma pessoa física (empregado) e uma pessoa física, jurídica ou entidade (empregador), por meio do qual o primeiro se compromete a executar, pessoalmente, em favor do segundo um serviço de natureza não eventual, mediante salário e subordinação jurídica.

Já Martins (2011, p. 90) conceitua contrato de trabalho como “o negócio jurídico entre uma pessoa física (empregado) e uma pessoa física ou jurídica (empregador) sobre condições de trabalho.”

Por fim, segundo Carrion (2011, p. 319), “para conceituar o contrato de trabalho a doutrina vincula-se aos elementos caracterizadores da noção de empregado, ou seja, os que constam no art. 3º”.

Neste contexto importa mencionar a natureza jurídica do contrato de trabalho, posto que há diversas teorias que tentam explicá-la, tais como, teorias contratualistas tradicionais, teoria contratualista moderna e teorias acontratualistas, predominando, em face do apresentado pela CLT, uma concepção contratual, segundo a qual o pacto laboral é um “contrato típico, nominado, com regras próprias” (MARTINS, 2011, p. 99). (DELGADO, 2010, p. 298-309; MARTINS, 2011, p. 92-99).

Todavia, há quem defenda o perfil eclético, consubstanciado no diploma trabalhista ante a presença de alguns artigos – 2º¹⁰, 503¹¹ e 766¹² - que

⁹ Art. 442 da CLT.

¹⁰ Art. 2º da CLT- Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

¹¹ Art. 503 da CLT - É lícita, em caso de força maior ou prejuízos devidamente comprovados, a redução geral dos salários dos empregados da empresa, proporcionalmente aos salários de cada um, não podendo, entretanto, ser superior a 25% (vinte e cinco por cento), respeitado, em qualquer caso, o salário mínimo da região.

expressam uma posição institucionalista, a qual aduz que, quando do ingresso do empregado no quadro funcional da empresa, este fica sujeito as normas e condições de trabalho previamente constituídas. (BARROS, 2010, p. 244).

A maioria da doutrina, contudo, adora a teoria contratualista, ressaltando a essencialidade da manifestação de vontade do empregado para a formação da relação jurídica. (BARROS, 2010, p. 244).

Dentre as modalidades de contrato existentes no direito pátrio, Cesarino Júnior, Cotrin Neto, Arnaldo Süssekind, Alice Monteiro de Barros, Orlando Gomes, dentre outros, veem o contrato de trabalho como um contrato de adesão, uma vez que cabe ao empregado apenas aceitar as cláusulas já estabelecidas pela lei, convenção coletiva e regulamento da empresa, inexistindo possibilidade de discussão. Assim, caso rejeite o bloco de normas previamente delimitado fica sem o emprego. (BARROS, 2010, p. 244-245; MARTINS, 2011, p.97-98).

3.2.1 Requisitos do contrato de trabalho

São cinco os elementos caracterizadores da relação empregatícia, quais sejam, trabalho por pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação. Tais elementos decorrem da combinação de dois preceitos legais, quais sejam, o artigo 2º e o 3º¹³ da CLT e “ocorrem no mundo dos fatos, existindo independentemente do Direito” (DELGADO, 2010, p. 280). (DELGADO, 2010, p.279-280).

O empregado que compõe um dos pólos da relação trabalhista deve ser pessoa física, ao passo que o empregador pode ser tanto pessoa física quanto jurídica. (DELGADO, 2010, p.280-281).

Ademais, o trabalho contratado é *intuitu personae* em relação ao empregado, ou seja, este não pode se fazer substituir por outro no exercício de suas funções. Tal regra comporta exceções, tais como, eventual substituição consentida,

Parágrafo único - Cessados os efeitos decorrentes do motivo de força maior, é garantido o restabelecimento dos salários reduzidos.

¹² Art. 766 da CLT - Nos dissídios sobre estipulação de salários, serão estabelecidas condições que, assegurando justos salários aos trabalhadores, permitam também justa retribuição às empresas interessadas.

¹³ Art. 3º da CLT- Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

férias, licença-gestante, afastamento para o exercício de mandato sindical, dentre outras. Ademais, importa expor que este requisito é essencial apenas ao empregado, posto que vige no “Direito do Trabalho a diretriz da despersonalização da figura do empregador” (DELGADO, 2010, p. 282), assim a substituição deste não modifica as regras contratuais já estabelecidas, conforme dispõe os artigos 10¹⁴ e 448¹⁵ da CLT. (DELGADO, 2010, p. 281).

Outro requisito essencial a configuração da relação trabalhista é a continuidade na prestação de serviços. Depreende-se, portanto, que a relação entre as partes é de trato sucessivo, não se exaurindo com um único ato. (MARTINS, 2011, p. 101). Além disso, a partir de tal conceito se verifica a necessidade de que o trabalho tenha caráter permanente. (DELGADO, 2010, p. 283).

O elemento onerosidade é representado pela contraprestação estabelecida em favor do empregado, cuja qual não precisa ser oferecida em moeda, podendo ser acertado o pagamento, ao menos parcialmente, *in natura*, por meio, por exemplo, de alimentação ao rurícola, cachê ao artista, o que não descaracteriza o cumprimento deste requisito. (BARROS, 2010, p. 240).

Barros (2010, p. 240) faz uma importante referência a respeito da onerosidade, ressaltando que “a ausência da onerosidade só descaracteriza o contrato de emprego quando o trabalhador voluntariamente dela se despoja, trabalha gratuitamente, do contrário, o que existe é mora salarial do empregador”.

Quanto a análise do requisito subordinação, Sérgio Pinto Martins afirma que é o termo mais aceito pela doutrina e jurisprudência, a despeito da CLT ter utilizado a palavra *dependência*. Assim, segundo o autor, “subordinação é a obrigação que o empregado tem de cumprir as ordens determinadas pelo empregador em decorrência do contrato de trabalho. É o objeto do contrato de trabalho” (MARTINS, 2011, p. 140). Desta forma, o empregado deve ser dirigido pelo empregador, já que se obedecer as suas próprias ordens não será considerado empregado, mas sim autônomo ou outra espécie de trabalhador. (MARTINS, 2011, p. 140).

Segundo Delgado (2010, p. 291), subordinação pode ser conceituada como “a situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o

¹⁴ Art. 10 da CLT- Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados.

¹⁵ Art. 448 da CLT - A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.

empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços.”. Assim, nota-se que a subordinação deve ser verificada sob um prisma objetivo, posto que atinge a prestação de serviços e não o prestador. (DELGADO, 2010, p. 291).

Martins (2011, p. 101-102) e Barros (2010, p. 240) acrescentam a esses requisitos, a alteridade, a qual “revela que o empregado desempenha suas tarefas por conta alheia” (BARROS, 2010, p. 240), não assumindo os riscos empresariais. Caso trabalhe por conta própria, não será considerado empregado.

Além desses cinco elementos fáticos-jurídicos, há alguns pressupostos essenciais que devem estar presentes na relação empregatícia a fim de que seja aferida a validade e extensão dos efeitos jurídicos da relação firmada entre empregado e empregador, os quais são chamados por Maurício Godinho Delgado de elementos jurídico-formais. (DELGADO, 2010, p. 295).

São eles: “capacidade das partes, licitude do objeto e consentimento” (BARROS, 2010, p. 245) e, em alguns casos, forma prescrita. Orlando Gomes acrescenta, ainda, dentre esses elementos essenciais, a causa lícita e legitimação ou legitimidade. O mesmo autor faz referência, ainda, a elementos acidentais, quais sejam, termo e condição. (BARROS, 2010, p. 245).

O artigo 7º, inciso XXXIII da Constituição Federal¹⁶ veda o trabalho para menores de 16 anos, exceto se o fizerem na condição de aprendiz, onde a idade mínima é 14 anos. (MARTINS, 2011, p. 631).

No tocante a capacidade do empregado há um detalhe de crucial importância, ante a aplicação distinta efetuada pelo Código Civil e pela CLT. Aquele permite ao menor a aquisição da “capacidade plena com o estabelecimento civil ou comercial ou pela existência da relação de emprego, desde que, em razão deles, o menor com 16 anos completos tenha economia própria.”¹⁷. Tal disposição legal, para

¹⁶ Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

[...]

¹⁷ Art. 5º do Código Civil - A menoridade cessa aos dezoito anos completos, quando a pessoa fica habilitada à prática de todos os atos da vida civil.

Parágrafo único. Cessará, para os menores, a incapacidade:

I - pela concessão dos pais, ou de um deles na falta do outro, mediante instrumento público, independentemente de homologação judicial, ou por sentença do juiz, ouvido o tutor, se o menor tiver dezesseis anos completos;

grande parte da doutrina¹⁸, não é aplicada à CLT, posto que o Código Civil não a revoga, por ser lei especial. Luiz Carlos Gomes Godoi, por sua vez, entende que, nestes casos de emancipação, a incapacidade trabalhista cessa. (BARROS, 2010, p. 245-246; MARTINS, 2011, p. 106).

Todavia, em sendo contratado menor de forma irregular, deve ser extinta a relação de trabalho mantida com ele, sendo-lhe assegurado o pagamento dos valores cabíveis. (DELGADO, 2010, p. 297).

Ademais, necessária é a observância da licitude do objeto quando da contratação. É vedado, portanto, o labor em atividades que envolvam objetos ilícitos, quais sejam, aqueles que desrespeitam a moral e os bons costumes. (MARTINS, 2011, p. 106). É distinta, portanto, da atividade proibida, uma vez que aquela não produz qualquer efeito ao passo que esta assegura alguns, a fim de que prevaleça o interesse do empregado. Exemplifica-se tal distinção por meio da indicação do trabalho do menor de 14 anos, que, a despeito de proibido, obriga o empregador ao “pagamento de uma compensação razoável” (BARROS, 2010, p. 248), *ex vi* do artigo 593¹⁹ e 606²⁰ do Código Civil, ao passo que o serviço prestado pela meretriz, sendo ilícito, não comporta efeito jurídico algum. (BARROS, 2010, p. 247-248).

No tocante a este requisito, Barros (2010, p. 247) leciona que “a licitude indica uma prestação de serviços que está em consonância com a lei, com a ordem pública e com os bons costumes, independentemente de a atividade empresarial ser lícita ou ilícita”. Neste sentido, utilizando do exemplo supracitado, ressalta-se que, no caso de um prostíbulo, as atividades lícitas lá desenvolvidas, tais como, a dança, estarão cumprido o discutido elemento. (BARROS, 2010, p. 248-249).

II - pelo casamento;

III - pelo exercício de emprego público efetivo;

IV - pela colação de grau em curso de ensino superior;

V - pelo estabelecimento civil ou comercial, ou pela existência de relação de emprego, desde que, em função deles, o menor com dezesseis anos completos tenha economia própria.

¹⁸ Alice Monteiro de Barros, Sérgio Pinto Martins, Adalberto Martins, entre outros.

¹⁹ Art. 593 do Código Civil. A prestação de serviço, que não estiver sujeita às leis trabalhistas ou a lei especial, reger-se-á pelas disposições deste Capítulo.

²⁰ Art. 606 do Código Civil. Se o serviço for prestado por quem não possua título de habilitação, ou não satisfaça requisitos outros estabelecidos em lei, não poderá quem os prestou cobrar a retribuição normalmente correspondente ao trabalho executado. Mas se deste resultar benefício para a outra parte, o juiz atribuirá a quem o prestou uma compensação razoável, desde que tenha agido com boa-fé.

Parágrafo único. Não se aplica a segunda parte deste artigo, quando a proibição da prestação de serviço resultar de lei de ordem pública.

A fim de que o contrato seja validamente firmado, deve estar presente, também, o consentimento válido das partes, livre de qualquer vício de vontade. Tal consentimento é expresso, no pacto laboral, na forma de adesão. (BARROS, 2010, p. 251-252).

Alguns contratos exigem, ainda, forma prescrita em lei. (BARROS, 2010, p. 245). A maioria deles, todavia, conforme dispõe o artigo 443 do CLT, “poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.”²¹. (MARTINS, 2011, p. 111). Assim, a validade e eficácia desta avença não está atrelada a uma forma especial, todavia, a estipulação escrita é exigida nos casos de cláusulas que não se presumem, por exemplo, no contrato de experiência ou a prazo. (CARRION, 2011, p. 324).

Ademais, importa expor no tocante aos elementos acrescidos por Orlando Gomes (2000 *apud* BARROS, 2010, p. 245) - causa lícita e legitimação ou legitimidade - que o primeiro é constatado pela existência de permuta entre trabalho e remuneração e o segundo é analisado em face da situação de “determinada pessoa em relação a um tipo de contrato de trabalho” (BARROS, 2010, p. 254), como, por exemplo, o turista estrangeiro que, por força do disposto no artigo 97 da Lei n. 6815/1980²², não pode exercer atividade remunerada no Brasil. (BARROS, 2010, p. 254-255).

O referido autor destacou, ainda, os pressupostos acidentais, quais sejam, termo e condição. Quanto a estes, Barros (2010, p. 256) ensina que:

À luz do art. 121 do Código Civil de 2002, condição é a cláusula que deriva exclusivamente da vontade das partes e subordina os efeitos do negócio a evento futuro e incerto. Quando as partes fixam um momento para que o negócio jurídico comece ou cesse a produção de efeitos, teremos o termo (art. 131 do Código Civil de 2002). Eles são cláusulas acessórias acrescentadas de forma facultativa, pelas partes, ao contrário para modificar alguns dos direitos decorrentes do liame empregatício.

²¹ Art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho - O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.

§ 1º - Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.

§ 2º - O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:

- a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;
- b) de atividades empresariais de caráter transitório;
- c) de contrato de experiência

²² Art. 97. O exercício de atividade remunerada e a matrícula em estabelecimento de ensino são permitidos ao estrangeiro com as restrições estabelecidas nesta Lei e no seu Regulamento.

Ante a omissão da CLT quanto a esta temática, há liberdade de interpretação no tocante aos referidos elementos. (BARROS, 2010, p. 256).

Por fim, em razão dos elementos contratuais expostos, há que se salientar, a respeito da validade do contrato entabulado entre empregador e empregado, que esta não será prejudicada ante a estipulação de cláusulas que atentem contra à Lei ou as normas coletivas, uma vez que, quando da aplicação e interpretação do dispositivo contratual, tais estipulações serão afastadas. (CARRION, 2011, p. 329).

Assim, a livre pactuação contratual, disposta no artigo 444 da CLT²³, é limitada pelas normas trabalhistas, contratos coletivos e decisões proferidas por autoridade competente, sendo que resta às partes, apenas, ampliar os direitos conferidos. Conclui-se, portanto, que a legislação trabalhista e as normas coletivas estipulam um mínimo de direitos em favor do trabalhador, os quais não podem ser afastados, sob pena de desconsideração das normas neste sentido. (CARRION, 2011, p. 328-329).

3.3 OS PODERES DO EMPREGADOR NO CONTRATO DE TRABALHO

Dentre os efeitos decorrentes do contrato de trabalho está o poder empregatício, o qual conjuga importantes prerrogativas, quais sejam, poder diretivo (de organização), poder regulamentar, poder fiscalizatório (de controle) e poder disciplinar. (DELGADO, 2010, p. 615; MARTINS, 2011, p. 216-218).

Delgado (2010, p. 616) define poder empregatício como “o conjunto de prerrogativas asseguradas pela ordem jurídica e tendencialmente concentradas na figura do empregador, para exercício no contexto da relação de emprego.”

Esse poder decorre do *status* do empregador, uma vez que ele, nos termos do artigo 2º da CLT, dirige a atividade empresarial. Todavia, esta faculdade não é absoluta, sendo limitada pelo ordenamento jurídico, por meio da Constituição, lei, norma coletiva, boa-fé, exercício regular de um direito. (MARTINS, 2011, p. 216).

3.3.1 Poder de organização ou poder diretivo

²³ Art. 444 da CLT - As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Este poder confere ao empregador diversas prerrogativas no tocante ao desenvolvimento da atividade empresarial, tais como a possibilidade de determinar o ramo de atuação da empresa, o seu funcionamento, estrutura jurídica, organização dos empregados, etc. (MARTINS, 2011, p. 217).

Ademais, em face do poder diretivo, o empregador tem legitimidade para determinar aos empregados a forma de consecução dos serviços, bem como a dinâmica organizacional do local de trabalho. (DELGADO, 2010, p. 618).

3.3.2 Poder regulamentar

O poder regulamentar, por sua vez, compreende a possibilidade conferida ao empregador de determinar as regras gerais a serem observadas no contexto da empresa. Tais regras não constituem normas jurídicas, mas simples cláusulas contratuais incorporadas no contrato de trabalho, uma vez que decorrem da vontade unilateral do empregador, destituídas do caráter dialético. (DELGADO, 2010, p. 618).

Ocorre que, para a maioria da doutrina, esta prerrogativa não configura uma modalidade independente, figurando atrelada ao poder diretivo, posto que estas determinações apregoadas pelo empregador, de forma tácita ou expressa, são formas de efetivação daquele, ou seja, são, “simples meio de concretização externa das intenções e metas diretivas colocadas no âmbito do estabelecimento e da empresa” (DELGADO, 2010, p. 619). (DELGADO, 2010, p. 619).

Neste sentido leciona Martins (2011, p. 217), afirmando que, quando o empregador, de forma facultativa, elabora o regulamento da empresa, está utilizando de seu poder de organização.

3.3.3 Poder fiscalizatório ou poder de controle

Dentre as prerrogativas conferidas ao empregador, ante a função que ocupa no contexto empresarial, existe, ainda, a possibilidade de controlar e fiscalizar seus empregados no exercício de suas funções, acompanhando o trabalho realizado e tomando medidas de vigilância do espaço interno do estabelecimento.

Com isso o empregador pode realizar revista dos trabalhadores, a fim de resguardar os bens da empresa. (DELGADO, 2010, p. 620; MARTINS, 2011, p. 217).

Decorre deste poder a possibilidade de utilização do chamado cartão de ponto, bem como de monitoramento do computador do empregado e de câmeras ou microfones, desde que, tais atitudes, não causem constrangimento indevido e violação da intimidade dos trabalhadores. (MARTINS, 2011, p. 217).

Este poder é limitado em face do princípio da dignidade da pessoa humana, que, neste caso, proíbe a realização de controle vexatório e a análise de dados pessoais dos empregados. (MARTINS, 2011, p. 217). Ademais, a Constituição Federal, em outros dispositivos, efetua a limitação deste poder, como, por exemplo, no artigo 5º *caput*, e incisos III, X, LIII e LIV²⁴. (DELGADO, 2010, p. 622).

Importa destacar que este controle, além de se prestar a verificar o trabalho realizado pelos empregados e cuidar do patrimônio da empresa, é um meio de proteger o empregador em face das atitudes de seus contratados, uma vez que ele “é responsável pelos atos que seus empregados pratiquem contra terceiros” (MARTINS, 2011, p. 218). (MARTINS, 2011, p. 217-218).

3.3.4 Poder disciplinar

Segundo Delgado (2010, p. 622) “poder disciplinar é o conjunto de prerrogativas concentradas no empregador dirigidas a propiciar a imposição de sanções aos empregados em face do descumprimento por esses de suas obrigações contratuais.”.

O poder disciplinar pode ser considerado como um complemento do poder diretivo, ante a garantia concedida ao empregador no tocante ao direito de punir os empregados que não obedeçam as regras por si estabelecidas. (MARTINS, 2011, p. 219).

²⁴ Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

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

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

LIII - ninguém será processado nem sentenciado senão pela autoridade competente;

LIV - ninguém será privado da liberdade ou de seus bens sem o devido processo legal;

Neste sentido, as penalidades existentes são a advertência (verbal ou escrita), a suspensão e a demissão. Não há, necessariamente, gradação entre essas punições, exceto em caso de existência de menção em norma coletiva ou regulamento interno da empresa, a fim de garantir ao empregado inicialmente a advertência e, só após ela, a suspensão. (MARTINS, 2011, p. 219).

O Poder Judiciário pode intervir na utilização desta prerrogativa por parte do empregador, anulando, confirmando ou adequando a penalidade imposta ao disposto na legislação e normas infra-legais, salvo no tocante a graduação da pena. (MARTINS, 2011, p. 220).

Além do estudo no tocante aos poderes do empregador no contexto empresarial, devem ser expostas e explanadas as formas de cessação do pacto laboral, posto que juntamente com aqueles, estas serão de suma importância ao desenvolvimento da presente pesquisa.

3.4 CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Segundo Martins (2011, p. 372), cessação do contrato de trabalho é a terminação do vínculo de emprego, com a extinção das obrigações para os contratantes.

O término do contrato de trabalho ocorre em razão do fim do prazo estabelecido para sua vigência, no caso de contratos por tempo determinado, ou pela consecução de seus objetivos. Essa é a forma normal de cessação. Todavia, o contrato de trabalho pode findar por causas excepcionais, tais como, a dissolução por meio da rescisão, rescisão e resolução. (MARTINEZ, 2011, p. 485). No tocante as duas primeiras será feita uma abordagem superficial, a fim de conceituá-las, apenas, já quanto a última, será detalhada, posto que guarda grande relação com a temática deste trabalho.

Martins (2011, p. 375), por sua vez, destaca que a cessação do contrato de trabalho pode ocorrer pelas seguintes formas:

- (a) por decisão do empregador, que compreenderá a dispensa sem justa causa e a com justa causa;
- (b) por decisão do empregador, que comporta a demissão, a rescisão indireta ou aposentadoria;
- (c) por desaparecimento de uma das partes, como a morte do empregador pessoa física, do empregador, ou a extinção da empresa;
- (d) por mútuo consentimento entre as partes;
- (e) por advento do termo do contrato;
- (f) por força maior;
- (g) *factum principis*.

A maioria destas modalidades não importa a esta pesquisa, apesar da validade imensurável nas demais questões atinentes ao Direito do Trabalho, ante as suas consequências jurídicas, sendo relevante conceituar apenas alguns pontos, vejamos.

A dissolução por rescisão ocorre quando “um dos sujeitos integrantes da relação contratual do emprego ou ambos, por consenso, decidem dissolver o ajuste” (MARTINEZ, 2011, p. 489), configurando rescisão unilateral e bilateral, respectivamente. Importa ressaltar, todavia, que a legislação trabalhista não aceita esta última modalidade, posto que não há normatização a respeito de suas consequências. (MARTINEZ, 2011, p. 489).

Martinez (2011, p. 489) leciona que “se a iniciativa for unilateral do empregado, a rescisão terá o nome de demissão. Se, por outro lado, a iniciativa for unilateral do empregador, o ato terá o nome de despedida.”.

Esta forma de término do contrato de trabalho exige, em caso de contrato por tempo indeterminado, aviso prévio, ou seja, a cientificação da parte contrária a respeito do interesse em romper o vínculo empregatício. (MARTINEZ, 2011, p. 490).

A rescisão, por sua vez, decorre de vícios no contrato que geram sua nulidade absoluta e emanam da incapacidade do sujeito, ilicitude do objeto e violação à forma. Em sendo verificadas essas hipóteses não há possibilidade de continuação do vínculo laboral. (MARTINEZ, 2011, p. 539).

Por fim, merece destaque neste trabalho a dissolução por resolução, que ocorre em caso de “ruptura do contrato pela prática de ato faltoso por uma das partes ou por ambas” (BARROS, 2010, p. 888). Este ato pode ser culposo ou doloso e caracteriza a chamada justa causa. (BARROS, 2010, p. 888).

Para a cessação da relação contratual por resolução contratual é necessária a presença de alguns requisitos, quais sejam, a) previsão legal, por meio da subsunção do fato às situações prescritas nos artigos 482 e 483 da CLT; b) caráter determinante da falta, ante a impossibilidade de mudança da falta no curso do processo, exceto no caso de ocultação maliciosa do fato por parte do empregado; c) atualidade ou imediatidade da falta, ou seja, a falta e a aplicação da penalidade devem ser próximas tanto para a “falta praticada pelo empregado como àquela praticada pelo empregador” (BARROS, 2010, p. 889); d) proporcionalidade entre o

ato praticado e a penalidade imposta. Este último requisito, todavia, é dispensado em caso de conduta dolosa. (BARROS, 2010, p. 888-889).

Antes de especificar os atos faltosos, é relevante abordar as divergências no tocante a necessidade de gradação da pena. A doutrinadora Alice Monteiro de Barros sugere a sua observância, exceto em casos graves que comportam imediata dispensa por justa causa. O Tribunal Superior do Trabalho é tendente no sentido de dispensar a gradação e “considera suficiente a aplicação de advertência seguida de dispensa por justa causa” (BARROS, 2010, p. 890). (BARROS, 2010, p. 890).

Dito isto, passa-se à análise das espécies de justa causa do empregado, dispostas taxativamente no artigo 482 da CLT²⁵. Segundo Carrion (2011, p. 433), esta pode ser conceituada como:

efeito emanado de ato ilícito do empregado que, violando alguma obrigação legal ou contratual, explícita ou implícita, permite ao empregador a rescisão do contrato sem ônus (pagamento de indenizações ou percentual sobre os depósitos do FGTS, 13º salário e férias, estes dois proporcionais).

O mesmo doutrinador ressalta, ainda, a caracterização e limitações da justa causa da seguinte forma:

a) o fato não poderá extravasar os contornos fixados pelo art. 482 (capitulação legal); b) a reação da empresa, rescindindo o contrato, deve ser imediata, o que não afasta o decurso de tempo razoável para reflexão e apuração, variável com a complexidade da empresa; c) gravidade tal que impossibilite a normal continuação do vínculo; [...]; d) inexistência de perdão tácito ou expresso; e) que o fato seja efetivamente o determinante para a rescisão (relação causa e efeito), não podendo ser substituído; fatos posteriores, mesmo graves, em princípio não influenciam (salvo se estes

²⁵ Art. 482 da CLT- Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- l) prática constante de jogos de azar.

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

eram desconhecidos, quando da comunicação, em cuja hipótese deverá haver manifestação expressa do empregador); f) haja repercussão na vida da empresa ou tenha sido ferida cláusula do contrato, a regra não é absoluta, pois a CLT acolheu algumas hipóteses taxativas que caracterizam exceção ao princípio; ex.: incontinência de conduta; g) que o fato não tenha sido punido; h) apreciação das condições objetivas do caso, da personalidade do empregado e do seu passado; i) a falta alegada para despedimento não poderá ser substituída por outra, nem ser reforçada. (CARRION, 2011, p. 433).

Para que possa utilizar-se do seu poder disciplinar a fim de dispensar o empregado, o empregador deve provar alguma das hipóteses que autorizam esta medida, conforme dispõe o artigo 818 da CLT²⁶. (MARTINS, 2011, p. 381).

Segundo Martins (2011, p. 392):

Havendo justa causa, o empregado não terá direito a aviso-prévio, férias proporcionais, 13º salário, saque do FGTS e indenização de 40%, nem ao fornecimento das guias do seguro-desemprego. Fará jus apenas ao saldo de salários e às férias vencidas, se houver.

O artigo 482 da CLT delimita as infrações obreiras as quais serão examinadas individualmente. (DELGADO, 2010, p. 1111).

A alínea *a* prescreve o ato de improbidade praticado pelo empregado que se caracteriza “pela prática do furto, do roubo, do estelionato ou da apropriação indébita” (BARROS, 2010, p. 893), gerando, de um lado, dano ao patrimônio da empresa ou de terceiro e, de outro, benefício própria ou de outrem. (DELGADO, 2010, p. 1112). Assim, estas condutas não precisam ser praticadas no ambiente laboral, enquadrando-se no tipo, por exemplo, o “empregado que recebe comissão de fornecedor” (CARRION, 2011, p. 434), ou aquele que emite “falsa declaração de dependentes para fins de recebimento de salário-família” (CARRION, 2011, p. 434). Justifica-se esta afirmação pela responsabilidade do empregador em face das atitudes de seus empregados, perante terceiros. (DELGADO, 2010, p. 1112). Ante a grave repercussão desta conduta, exige-se prova indiscutível de sua prática para a configuração da justa causa. (BARROS, 2010, p. 893-895).

Quanto a incontinência de conduta (alínea *b*, primeira parte) esta “está ligada ao desregramento do empregado no tocante à vida sexual” (MARTINS, 2011, p. 382). Caracteriza-se pela prática de assédio sexual no ambiente laboral contra colegas, clientes ou o empregador, bem como pela utilização do equipamento da empresa para fazer ligações vinculadas à relacionamentos íntimos ou enviar

²⁶ Art. 818 da CLT - A prova das alegações incumbe à parte que as fizer.

mensagens eletrônicas com conteúdo pornográfico. (BARROS, 2010, p. 895-896). Importa ressaltar que tal comportamento deve influenciar no pacto laboral ou no ambiente de trabalho. (DELGADO, 2010, p. 1112).

Martinez (2011, p. 513) destaca, ainda, que manifestações fisiológicas propositais, também se enquadram nesta hipótese de justa causa.

Na parte final da alínea *b* está prescrito o mau procedimento que, por ser uma das condutas mais amplas, visa abranger hipóteses de falta grave que não estejam tipificadas nas demais alíneas do artigo 482 da CLT e “serve para focalizar qualquer ato do empregado que, pela sua gravidade, impossibilite a continuação do vínculo” (CARRION, 2011, p. 435). (CARRION, 2011, p. 435).

Segundo Barros (2010, p. 897):

O mau procedimento caracteriza-se quando evidenciado comportamento incorreto do empregado, traduzido pela prática de atos que firam a discricção pessoal, as regras do bom viver, o respeito, o decoro, ou quando a conduta do obreiro configurar impolidez ou falta de compostura capazes de ofender a dignidade de alguém, prejudicando as boas condições no ambiente de trabalho.

São exemplos desta conduta, o ato do empregado de desabonar o empregador em páginas eletrônicas, o abandono do local de trabalho no momento em que sua presença é de suma importância, o ingresso, sem permissão, no ambiente laboral juntamente com terceiros para utilizá-lo como hospedaria. (MARTINEZ, 2011, p. 514).

A alínea *c* prescreve mais de uma conduta, quais sejam, a “negociação habitual como ato de concorrência ao empregador e a negociação habitual como ato prejudicial ao serviço” (MARTINEZ, 2011, p. 514). A primeira configura-se quando, fora do expediente, o empregado pratica atos que impliquem em efetiva concorrência, ou seja, redução da rentabilidade do empregador. Já a segunda conduta caracteriza-se quando o empregado, durante seu horário de expediente, vende bens próprios, atrapalhando seu trabalho e de seus colegas. (CARRION, 2011, p. 436).

A condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena, também é justa causa para a dispensa daquele (artigo 482, alínea *d* da CLT).

Merece destaque que apenas o fato do empregado estar preso, provisoriamente, não gera resolução do contrato de trabalho, mas somente a

suspensão deste. (BARROS, 2010, p. 898; DELGADO, 2010, p. 1114). Ademais, Barros (2010, p. 899) leciona que:

Se a pena não é privativa de liberdade e refere-se a delito praticado fora de empresa, sem qualquer repercussão negativa no seu âmbito, ou na sua imagem, não vemos possam esses antecedentes criminais ter efeitos prolongados além dos limites da sentença condenatória.

Para a cessação do contrato de trabalho em razão desta hipótese é necessário o trânsito em julgado da decisão de condenação, bem como a não concessão de suspensão da execução da pena (*sursis*), sendo desnecessária a correlação entre o ilícito e o trabalho do empregado. Todavia, caso se verifique ligação entre o crime e o vínculo laboral, a absolvição criminal por falta de provas, não impossibilita a investigação e, possível, constatação da falta grave na seara trabalhista. (DELGADO, 2010, p. 1114; MARTINS, 2011, p. 384).

A alínea e dispõe sobre a desídia no desempenho das respectivas funções, a qual configura conduta culposa do empregado, pois se a atitude for dolosa subsumir-se-á em outra das hipóteses de justa causa. (CARRION, 2011, p. 437). Desídia é a soma da inobservância do dever de diligência com o desdém e descomprometimento para com as atividades desempenhadas. (MARTINEZ, 2011, p. 517).

Segundo Delgado (2010, p. 1114):

Para autorizar a resolução culposa do contrato, exige, assim, regra geral, a evidenciação de um comportamento repetido e habitual do trabalhador, uma vez que as manifestações da negligência tendem a não ser tão graves, caso isoladamente consideradas.

Um único ato, todavia, desde que grave, justifica a cessação da relação contratual. (BARROS, 2010, p. 901).

Prescreve, ainda, o artigo 482 da CLT a embriaguez habitual ou em serviço para caracterizar dispensa por justa causa. Aquela pode ser verificada quando o trabalhador utiliza de qualquer produto tóxico apto a modificar a sua conduta. (BARROS, 2010, p. 903). Ademais, importa destacar que a ingestão habitual de álcool, se efetuada fora do local e horário de trabalho e desde que não influencie de forma maléfica o desenvolvimento das atividades laborais, não é motivo de justa causa. (DELGADO, 2010, p. 1115).

Há, no tocante a aplicação esta falta, divergência nos tribunais, posto que a embriaguez ou ingestão de substâncias tóxicas feita de forma habitual,

alcoolismo e toxicomania, respectivamente, é listada como doença no Código Internacional de Doenças (CID), o que autoriza a suspensão do contrato de trabalho para o seu tratamento ou a concessão aposentadoria por invalidez. Todavia, ante a expressa disposição no rol das faltas obreiras, outra corrente defende a dispensa do trabalhador, ponderando, para tal conclusão, o risco que corre no ambiente laboral e a obrigação do Estado e não do empregador de tratá-lo. (BARROS, 2010, p. 903).

A doutrina (Russomano, Gomes-Gottschalk e Maranhão) tende a afirmar que, caso o empregado se apresente no ambiente de trabalho embriagado, mesmo que se trate de um caso isolado, isto configura hipótese de justa causa. (CARRION, 2011, p. 437). Martins (2011, p. 386), por sua vez, afirma que “a ingestão de álcool durante o horário de serviço sem que exista embriaguez não tipifica a justa causa.”.

A violação de segredo da empresa também se enquadra no rol do artigo 482 da CLT e ocorre quando o empregado “divulga marcas e patentes, fórmulas do empregador, sem seu consentimento [...], configurando prejuízo àquele” (MARTINS, 2011, p. 387).

Nascimento (1991, p. 198) conceitua esta hipótese de justa causa da seguinte forma:

É a divulgação não autorizada das patentes de invenção, métodos de execução, fórmulas, escrita comercial e, enfim, de todo fato, ato ou coisa que, de uso ou conhecimento exclusivo da empresa, não possa ou não deva ser tornado público, sob pena de causar prejuízo remoto, provável ou imediato à empresa.

Configuram, ainda, falta grave do empregador, o ato de indisciplina ou de insubordinação (alínea *h*). Enquanto aquele é conceituado como a desobediência de regras gerais advindas do empregador para todos os empregados, este é caracterizado pela inobservância de ordens específicas dadas pelo superior hierárquico e destinadas a determinado empregado ou pequeno grupo de empregados. (CARRION, 2011, p. 438; MARTINEZ, 2011, p. 518).

Os comandos devem ser lícitos, não abusivos e procedentes de superiores hierárquicos. (BARROS, 2010, p. 905; DELGADO, 2010, p. 1117).

O artigo 482, alínea *i* prescreve, também, o abandono de emprego. Carrion (2011, p. 439) elenca os requisitos para a configuração desta falta, quais sejam:

a) ausência injustificada; b) mais ou menos longa (a jurisprudência fixa em 30 dias), mas pode ser inferior, se houver outras circunstâncias evidenciadoras (ex.: exercício de outro emprego); c) intenção de abandono (em 30 dias), presume-se.

É a soma, portanto, de um elemento objetivo que é o não comparecimento no local de trabalho e um subjetivo, decorrente da vontade de se desvincular da relação empregatícia. O primeiro comporta a presunção relativa advinda da Súmula 32 do TST²⁷. (DELGADO, 2010, p. 1117).

O ônus da prova no tocante ao abandono de emprego é do empregado se passados os 30 dias e do empregador se ainda não concluído esse prazo. (CARRION, 2011, p. 439).

Enquadra-se nas formas de rescisão indireta do pacto laboral, o ato lesivo da honra ou boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem (alínea j).

São atos lesivos a honra: a injúria, a calúnia e a difamação, os quais podem ser praticados de forma escrita ou oral, pessoalmente ou por intermédio de meios de comunicação. (BARROS, 2010, p. 907).

Barros (2010, p. 907) conceitua esses institutos da seguinte forma:

A calúnia e a difamação ofendem a reputação social e exigem que o fato seja comunicado a terceiros, salientando-se que, na calúnia, atribui-se a alguém, falsamente, um fato tido como crime e, na difamação, basta imputar-se a alguém determinado fato lesivo de sua reputação social. São dispensáveis na difamação a falsidade (salvo se a vítima for funcionário público) e a tipificação do fato como crime. [...] a injúria implica a violação da honra subjetiva, é a ofensa ao sentimento de dignidade que a pessoa tem de si mesma. A título de exemplo, constitui injúria o xingamento, o impropério. Basta chamar alguém de ladrão, não sendo necessário mencionar um fato determinado, como o objeto por ele subtraído, tampouco comunicar o fato a terceiro, para que a injúria se configure. Aqui, é suficiente que a ofensa cinja-se ao conhecimento do próprio ofendido.

Além dos atos lesivos a honra, o legislador elencou no rol de faltas graves, os atos lesivos a boa fama, que se caracterizam pela exposição “do ofendido ao desprezo do outrem” (BARROS, 2010, p. 907), com atitudes como a agressão no local de trabalho ou nos seus arredores. (BARROS, 2010, p.907).

Importa ressaltar o permissivo legal referente a ofensa física, em princípio lesiva, qual seja, a legítima defesa, própria ou de outrem. Esta, em sendo

²⁷ ABANDONO DE EMPREGO - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003: Presume-se o abandono de emprego se o trabalhador não retornar ao serviço no prazo de 30 (trinta) dias após a cessação do benefício previdenciário nem justificar o motivo de não o fazer.

dotada de “meios moderados, diante da agressão injusta atual ou iminente” (BARROS, 2010, p. 907), exclui a antijuridicidade do ato. (BARROS, 2010, p. 907).

Não comporta subsunção a esta norma, ademais, os atos de agressão praticados fora do ambiente de trabalho e por motivos alheios a este, em que inexistam repercussão na atividade desenvolvida pelo empregador. (BARROS, 2010, p. 907).

A fim de elucidar a abrangência do texto legal no tocante a expressão “praticado no serviço”, Luciano Martinez (2011, p. 522) utilizou, por analogia, o disposto no artigo 21, inciso IV e parágrafo 1º da Lei 8213/91²⁸, o qual considera “em serviço” o trabalhador que estiver trajando o “uniforme da empresa, diante de qualquer situação de prestação espontânea de favor deste para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito” (MARTINEZ, 2011, p. 522), bem como em viagem para a prestação de serviços ao empregador e nos períodos de descanso para alimentação ou intervalos dentro da própria jornada. (MARTINEZ, 2011, p. 522).

Neste sentido, Delgado (2010, p. 1118) leciona que por ambiente laboral entende-se “o local em que o trabalhador já esteja submetido ao poder empregatício”, tais como, o próprio ambiente de trabalho, o ônibus de transporte dos trabalhadores, os momentos em que está a disposição do empregador, na entrada e saída do trabalho.

Esta alínea é de extrema importância, ante a aplicação subsidiária do Código Civil, o qual prescreve, além da justa causa obreira, a responsabilização do empregador. Assim, os empregadores respondem civilmente e independentemente de culpa pelos atos praticados por seus “empregados, serviçais ou prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele”²⁹,

²⁸ Art. 21. Equiparam-se também ao acidente do trabalho, para efeitos desta Lei:

[...]

IV - o acidente sofrido pelo segurado ainda que fora do local e horário de trabalho:

- a) na execução de ordem ou na realização de serviço sob a autoridade da empresa;
- b) na prestação espontânea de qualquer serviço à empresa para lhe evitar prejuízo ou proporcionar proveito;
- c) em viagem a serviço da empresa, inclusive para estudo quando financiada por esta dentro de seus planos para melhor capacitação da mão-de-obra, independentemente do meio de locomoção utilizado, inclusive veículo de propriedade do segurado;
- d) no percurso da residência para o local de trabalho ou deste para aquela, qualquer que seja o meio de locomoção, inclusive veículo de propriedade do segurado.

§ 1º Nos períodos destinados a refeição ou descanso, ou por ocasião da satisfação de outras necessidades fisiológicas, no local do trabalho ou durante este, o empregado é considerado no exercício do trabalho.

²⁹ Art. 932 do Código Civil. São também responsáveis pela reparação civil:

[...]

conforme dispõe os artigos 932, inciso III e 933 do Código Civil. (MARTINEZ, 2011, p. 522).

Subsumem-se nesta hipótese de justa causa, o assédio moral horizontal, praticado por um trabalhador em face de outro, seu colega. (VILLELA, 2010, p. 156), o que será analisado de forma mais detalhada no capítulo subsequente.

O artigo 482, alínea *k* da CLT prescreve como justa causa para a rescisão do contrato de trabalho pelo empregador o ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem.

Nesta hipótese de justa causa também está enquadrada a injúria, calúnia e difamação, mas desta vez, a emanada contra o empregador ou o superior hierárquico. (DELGADO, 2010, p. 1119). Para a constatação desta falta grave, ademais, não é necessário que as ofensas físicas ou morais tenham ocorrido no ambiente laboral. (MARTINEZ, 2011, p. 522).

Há neste tipo legal, também, a legítima defesa como excludente de antijuridicidade. (DELGADO, 2010, p. 1119).

O empregado incorre na discutida falta quando pratica assédio moral ascendente. (VILLELA, 2010, p. 156). Esta questão, todavia, será tratada de forma mais detalhada no próximo capítulo.

Por fim, o artigo 482 da CLT prescreve como falta grave do empregado a prática constante de jogos de azar (alínea *l*) e a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional (parágrafo único). Aquela conceituada pela prática habitual de jogos em que a sorte é o elemento principal, sendo desnecessária a aposta de dinheiro, bem como a proibição legal deste jogo. (CARRION, 2011, p. 440; MARTINS, 2011, p. 391-392). Não haverá subsunção legal se o jogo for feito fora do ambiente de trabalho, ou no intervalo deste e não importar em prejuízo ao serviço prestado. (MARTINS, 2011, p. 391).

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

[...].

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

O parágrafo único, todavia, segundo Maurício Godinho Delgado, Luciano Martinez e outros doutrinadores, encontra-se revogado pela Constituição Federal, já que a via administrativa não autoriza a condenação de qualquer indivíduo (artigo 5º, LIII, LIV e XXXV³⁰). (DELGADO, 2010, p. 1120-1121; MARTINEZ, 2011, p. 523).

Além do artigo 482, outros dispositivos presentes na CLT prescrevem justas causas obreiras, quais sejam, 158, parágrafo único³¹ -“não observância das normas de segurança e medicina do trabalho, e o não uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa” (MARTINS, 2011, p. 392)- e 240, parágrafo único³² -recusa, em casos de urgência ou acidente na estrada de ferro, de prestar serviço extraordinário. (MARTINS, 2011, p. 392).

A CLT disciplina, ainda, no artigo 483, as infrações do empregador, as quais ensejam rescisão indireta do contrato de trabalho. (DELGADO, 2010, p. 1129).

Importa ressaltar que o trabalhador deve requerer a rescisão indireta por meio de uma ação ajuizada na Justiça do Trabalho, a fim de constatar a falta grave cometida pelo empregador. (MARTINS, 2011, p. 397).

O artigo 483 da CLT prescreve que:

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

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;

³⁰ Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

XXXV - a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito;

LIII - ninguém será processado nem sentenciado senão pela autoridade competente;

LIV - ninguém será privado da liberdade ou de seus bens sem o devido processo legal;

³¹ Art. 158 - Cabe aos empregados:

Parágrafo único - Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada:

a) à observância das instruções expedidas pelo empregador na forma do item II do artigo anterior;

b) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa.

³² Art. 240 - Nos casos de urgência ou de acidente, capazes de afetar a segurança ou regularidade do serviço, poderá a duração do trabalho ser excepcionalmente elevada a qualquer número de horas, incumbindo à Estrada zelar pela incolumidade dos seus empregados e pela possibilidade de revezamento de turmas, assegurando ao pessoal um repouso correspondente e comunicando a ocorrência ao Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, dentro de 10 (dez) dias da sua verificação.

Parágrafo único - Nos casos previstos neste artigo, a recusa, sem causa justificada, por parte de qualquer empregado, à execução de serviço extraordinário será considerada falta grave.

- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
 - e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
 - f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
 - g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.
- § 1º - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.
- § 2º - No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.
- § 3º - Nas hipóteses das letras "d" e "g", poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo.

Na alínea *a* enquadram-se serviços física, emocional e intelectualmente excessivos ou diversos do inicialmente acordado, bem como aqueles ilícitos, administrativamente proibidos ou que gerem dano injusto a outrem. (CARRION, 2011, p. 442; DELGADO, 2010, p. 1135).

Incorre na segunda hipótese o empregador que age com severidade desproporcional, apta a abalar a dignidade do empregado, tomando atitudes como a de proibir o trabalhador de utilizar o banheiro, ou seja, abusando dos poderes inerentes a sua condição na seara da empresa. (BARROS, 2010, p. 913; DELGADO, 2010, p. 1134). Tal prática, além de gerar rescisão do pacto laboral, baseia ações com pedido indenizatório em razão da lesão extra patrimonial suportada pelo trabalhador. (MARTINEZ, 2011, p. 527).

A terceira falta patronal importa em risco a saúde, a vida e à integridade física do empregado, dissonantes daqueles estabelecidos no contrato ou decorrentes de situações que poderiam ser prevenidas. (CARRION, 2011, p. 442; DELGADO, 2010, p. 1136; MARTINS, 2011, p. 397).

Já a justa causa prescrita na alínea *d* ocorre, por exemplo, no caso do empregador deixar de pagar o salário de seu empregado, ou quando não lhe delega qualquer função. (MARTINEZ, 2011, p. 527; MARTINS, 2011, p. 398). Se tais atitudes são injustificadas e objetivam apenas a humilhação e aviltamento do empregado, também podem gerar dano moral. (MARTINEZ, 2011, p. 527).

A quinta hipótese legalmente prevista importa na prática de injúria, calúnia, difamação, bem como de outros atos desrespeitosos em face do empregado ou de sua família. (BARROS, 2010, p. 920-921). Engloba, também, a lesão à boa fama, que decorre de "atitudes capazes de sujeitar o empregado ao desprezo de

outrem ou ao ridículo, ofendendo-lhe a dignidade” (BARROS, 2010, p. 921). Estes atos não precisam ser praticados no local de trabalho. (DELGADO, 2010, p. 1137).

A alínea *f* prescreve a ofensa física, a qual pode ocorrer no ambiente laboral ou fora dele, decorrente de atos do empregador, superiores hierárquicos ou colegas de trabalho. Estes últimos agindo ante a omissão daquele. (CARRION, 2011, p. 443).

A última alínea do artigo 483 da CLT se caracteriza pela redução dos ganhos do empregado que trabalha por peça ou tarefa em razão da diminuição do trabalho dele. (DELGADO, 2010, p. 1138).

Importa ressaltar que a rescisão indireta garante ao empregado saldo de salário, se houver, aviso prévio, férias proporcionais, um terço sobre as férias proporcionais, décimo terceiro salário proporcional, liberação dos formulários de saque do FGTS, acréscimo de 40% sobre o FGTS, eventual indenização por dano material ou moral decorrente da situação e férias simples e/ou dobradas, se houver. (MARTINEZ, 2011, p. 531).

As hipóteses prescritas no artigo 483 da CLT embasarão o que será tratado no próximo capítulo no tocante as consequências jurídicas das diversas espécies de assédio moral.

Por fim, importa ressaltar que há outras formas de cessação do contrato de trabalho, como mencionado no início deste tópico, porém, a especificação destas não importa para a pesquisa ora desenvolvida.

4 ASSÉDIO MORAL ASCENDENTE E SUAS CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS

Segundo Guedes (2004, p. 32):

No mundo do trabalho, *mobbing* significa todos aqueles atos comissivos ou omissivos, atitudes, gestos e comportamentos do patrão, da direção da empresa, de gerente, chefe, superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas, morais e existenciais da vítima.

Assédio moral, na visão de Marco Aurélio Aguiar Barreto (2009, p. 52), pode ser comparado com a humilhação, da seguinte forma:

É um sentimento que atormenta e causa dor a quem é vítima desse tipo de agressão, onde o objetivo do ofensor é menosprezar, subjugar, constranger uma pessoa, não sendo rara a intenção de rebaixá-la a ponto de sentir-se desvalorizada, inútil e com a autoestima golpeada.

A fim de sintetizar o exposto no capítulo de abertura deste trabalho, é importante citar os ensinamentos de Alice Monteiro de Barros, segundo a qual o *mobbing* estará caracterizado mediante a presença dos seguintes elementos: intensidade do psicoterrorismo, constatado objetivamente, ou seja, diante de uma pessoa normal; prorrogação por um período considerável; objetivo de humilhar, abalar o psicológico da vítima; e a efetiva produção do dano, ou seja, de uma enfermidade decorrente das atitudes do ofensor. O último requisito é considerado desnecessário pela referida autora, posto que “o conceito de assédio moral deverá ser definido pelo comportamento do assediador, e não pelo resultado danoso” (BARROS, 2010, p. 931), posto que se assim não for pensado, os casos em que as vítimas resistam não estariam sujeitos a punição. (BARROS, 2010, p. 930-931).

Já no tocante as consequências desta conduta, Marco Aurélio Aguiar Barreto (2009, p. 52) ensina que:

É concreto o risco à integridade, à saúde e até mesmo a vida do trabalhador, porque a humilhação prolongada pode decorrer desde o comprometimento da sua dignidade e seu relacionamento afetivo e social, como evoluir para a sua perturbação mental, incapacidade laborativa, depressão e até mesmo a morte.

4.1 PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Segundo Fábio Goulart Villela ([entre 2008 e 2012], p. 06) “os princípios são as diretrizes fundamentais, as proposições básicas que informam uma determinada ciência. São os alicerces de um fenômeno científico.”.

Américo Plá Rodrigues (1975 *apud* VILLELA, [entre 2008 e 2012], p. 06), doutrinador uruguaio, destaca que a função dos princípios é de fornecer subsídios para as normas jurídicas, bem como auxiliar na sua interpretação e solucionar casos não abrangidos pelas regras vigentes.

Neste sentido, Martins (2011, p. 62) leciona que “os princípios do Direito têm características jurídicas, pois se inserem no ordenamento jurídico, inspiram e orientam o legislador e o aplicador do Direito”. São, portanto, linhas mestras na orientação de todo o sistema jurídico. (MARTINS, 2011, p. 63).

A utilização de princípios no Direito do Trabalho brasileiro é autorizada pelo artigo 8º da CLT, segundo qual:

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

Os princípios são normas vinculantes “e por consistirem nos verdadeiros pilares estruturais da ciência jurídica, a violação a estes comandos principiológicos normativos é considerada bem mais grave do que a ofensa as chamadas normas-regra.” (VILLELA, [entre 2008 e 2012], p. 09).

A República Federativa do Brasil tem a dignidade da pessoa humana (artigo 1º, inciso III da Constituição Federal) como um de seus fundamentos.

O reflexo do direito a um meio ambiente saudável e seguro ter sido alçado, pela Constituição de 1988, ao nível de direito fundamental é a prioridade com que deve ser tratado por todos os Poderes da União, tanto no que diz respeito as políticas públicas envolvendo o tema, como na tutela legislativa. Neste sentido, a aplicação jurisdicional das normas que regulamentam ou das próprias normas que criam esse direito deve ser feita de forma a ampliar seu âmbito de atuação. (SILVA, 2011, p. 43).

No tocante a posição do discutido princípio na Constituição Federal, para Bastos (1988 *apud* TAVARES, 2010, p. 579) isto se justifica pelo fato de que “é

um dos fins do Estado propiciar as condições para que as pessoas se tornem dignas”.

A respeito do *status* que este direito galgou com o advento da Carta Magna de 1988, para Silva (2011, p. 43):

Significa que esse direito deve ter **tratamento prioritário** para tutela tanto material como processual pelo Poder Público (Poder Legislativo), e que deve ser defendido por todos os segmentos envolvidos, notadamente os trabalhadores e empregadores, não podendo ser colocado em segundo plano nas ações governamentais (Poder Executivo) nem pelos particulares. Acrescento que as normas que declararam a existência de direitos de tal ordem devem receber interpretação que lhes confira a máxima efetividade, com vistas à garantia da sua eficácia social (Poder Judiciário).

Luís Roberto Barroso e Ana Paula de Barcelos (2003 *apud* MARQUES, 2006, p. 25) lecionam que:

O princípio da dignidade humana identifica um espaço de integridade moral a ser assegurado a todas as pessoas por sua só existência no mundo. É um respeito à criação, independentemente da crença que se professe quanto à sua origem. A dignidade relaciona-se tanto com a liberdade e valores do espírito como com as condições materiais de subsistência. [...] Embora existam visões mais ambiciosas do alcance elementar do princípio, há razoável consenso de que ele inclui pelo menos os direitos à renda mínima, saúde básica, educação fundamental e acesso à justiça.

Tavares (2010, p. 584) assevera que “a dignidade do Homem, enquanto princípio, tem uma dupla dimensão, tanto negativa quanto positiva”. Para explicar isto, ele cita os ensinamentos de Pérez Luño, para o qual, “a dignidade humana consiste não apenas na garantia negativa de que a pessoa não será alvo de ofensas ou humilhações, mas também agrega a afirmação positiva do pleno desenvolvimento da personalidade de cada indivíduo.” (TAVARES, 2010, p. 584).

Raimundo Simão de Melo (2006 *apud* SILVA FILHO; SABINO, [entre 2007 e 2012], p. 07) descreve que:

A proteção e defesa da dignidade humana alcançam importância ímpar neste novo século, principalmente em virtude dos avanços tecnológicos e científicos experimentados pela humanidade que potencializam cada vez mais os riscos nos ambientes de trabalho, o que vem se agravando diante das diretrizes estabelecidas pelo capitalismo globalizado dos séculos XX e XXI, que não prioriza soluções para as questões sociais e humanitárias”.

Com relação ao viés dado ao presente trabalho, importa destacar que do princípio da dignidade da pessoa humana derivam as normas constitucionais que proclamam o direito, dito fundamental, a um meio ambiente do trabalho saudável e seguro – artigos 7º, XXII, 200, VIII e 225. (SILVA, 2011, p. 43).

Ensina Marco Aurélio Aguiar Barreto (2009, p. 40) que:

o meio ambiente de trabalho se enquadra dentre os considerados interesses metaindividuais, na medida em que é um bem jurídico de interesse de todos. A sua degradação traz consequências para o conjunto dos cidadãos envolvidos, como também a qualquer indivíduo identificável, como acontece na hipótese do assédio moral.

Assim, um ambiente em que o assédio moral esteja presente deixa de ser saudável e seguro, posto que desaparece o equilíbrio necessário entre os elementos físicos, químicos e biológicos desaparece, ficando prejudicado o homem que compõe este meio. (SILVA, 2011, p. 44).

Ademais, a Constituição Federal, nos seus artigos 7º, inciso XXII e 225 prevê, como “cláusula geral de não degradar, um dever genérico que obriga a empresa a manter o meio ambiente seguro e salubre, impermeável à violência psicológica” (SILVA, 2011, p. 45), os dispositivos que prescrevem “a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” e que “todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado”. (SILVA, 2011, p. 45).

Assim, é a premente necessidade de proteção da dignidade do trabalhador que permite a responsabilização e conseqüente penalização decorrente da constatação de um caso de *mobbing*. (BARROS, 2010, p. 927).

Conclui-se, portanto, que o discutido princípio guarda importante relação com o tema ora apresentado, posto que no caso do assédio moral, como já mencionado em outros momentos do trabalho, o empregado assediado é alvo de humilhações e ofensas, as quais denigrem sua dignidade como ser humano.

4.2 CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS DO ASSÉDIO MORAL DESCENDENTE E HORIZONTAL

O assédio moral descendente, ou seja, aquele que advém de condutas ofensivas por parte do superior hierárquico, gera responsabilidade para a empresa. (SILVA, 2011, p. 47).

Esta espécie de *mobbing* visa excluir, do espaço laboral, o trabalhador que tenha características que perturbem o seu chefe no tocante ao posto de trabalho ocupado, ou seja, empregados que ameacem o cargo do superior, bem como aqueles que não se adaptem ao processo produtivo, ou que estejam

incapazes fisicamente, em razão de doença. (SILVA FILHO; SABINO, [entre 2007 e 2012], p. 07).

Neste sentido pondera Silva (2011, p. 47) que “quanto maior a graduação hierárquica do preposto, quanto maior a fração de poder que lhe é concedida, tanto maior será o grau de responsabilidade do empregador, fator que poderá ser levado em conta na fixação da indenização.”.

Há, neste caso, responsabilidade civil por fato próprio decorrente da conduta do empregador, disposta nos artigos 186 e 187 do Código Civil. (GUEDES, 2004, p. 118).

Quando ocorre esta modalidade de assédio moral, constata-se o abuso de poder por parte do empregador, nos termos no artigo 187 do Código Civil, o qual dispõe que “também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos costumes”³³. Neste caso, portanto, o empregador, ou outro superior hierárquico, extrapola o poder decorrente de sua posição na cadeia produtiva e ofende a dignidade de seu empregado.

Assim, nos termos do artigo 927 do mesmo diploma, o empregador deve reparar o dano causado ao empregado, em razão do ato ilícito cometido (artigo 186 e 187). (RIO GRANDE DO SUL, 2010).

Ademais, além do direito do trabalhador de buscar o ressarcimento dos danos psicológicos e morais gerados pela atitude do seu superior, pode pleitear a rescisão indireta do contrato de trabalho.

Neste sentido, as atitudes de ignorar a vítima, caluniá-la, difamá-la, ironizá-la, conferir-lhe trabalhos alheios às suas competências e qualificações ou complexos demais para um tempo muito curto ou, simplesmente, deixar de atribuir qualquer serviço ao empregado são formas, juntamente com diversas outras já apresentadas, de humilhar e destruir o indivíduo. Tais atitudes se enquadram em várias das hipóteses do artigo 483 da CLT “(como rigor excessivo, perigo manifesto de mal considerável, descumprimento de obrigações legais ou contratuais, serviços superiores às forças do trabalhador, ofensa à honra e à boa fama)” (BARROS, 2010, p. 930), e, portanto, possibilitam a rescisão indireta do contrato de trabalho por iniciativa da vítima. (BARROS, 2010, p. 930).

³³ Artigo 187 do Código Civil

Rodolfo Pamplona Filho ([entre 2005 e 2012], p. 13) afirma que o assédio moral descendente se enquadra na alínea e do artigo 483 da CLT (“praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama”), bem como, em sendo admitida a possibilidade de tentativa da prática de psicoterror, os atos podem subsumir-se a regra da alínea c do referido artigo (“correr perigo manifesto de mal considerável”).

Martinez (2011, p. 529-530), todavia, ressalta que as atitudes do empregador ofensor podem enquadrar-se em qualquer das situações narradas no artigo 483 da CLT. A respeito destes comportamentos patronais passíveis de gerar resolução contratual afirma que “todos eles podem, a rigor, gerar situações de constrangimento e de dor moral, notadamente quando praticados contra um sujeito ou grupo singularmente considerado dentro das relações de trabalho.” (MARTINEZ, 2011, p. 529-530).

Desta forma:

A conduta caracterizadora do assédio moral retrata uma grave violação às obrigações contratuais e legais, além de infringir o dever geral de respeito aos direitos de personalidade do trabalhador, bem como à dignidade da pessoa humana do trabalhador, legitimando a rescisão contratual indireta por justa causa do empregador. É válido lembrar a regra prevista no artigo 483, §3º da CLT. (BRASILEIRO, 2009, p. 29).

Destarte, em sendo rescindido o contrato de trabalho, o empregado terá direito a todas as verbas indenizatórias. (BRASILEIRO, 2006, p. 29).

Barros (2010, p. 930), todavia, critica esta solução, afirmando que:

Em uma sociedade competitiva, com desemprego em massa, não resolve o problema e até favorece o assediador, pois o que ele deseja é se ver livre da vítima. Autorizada a rescisão indireta, seu sonho estará realizado. O mesmo ocorre se se optar por transferir a vítima. Portanto, o ideal é que sejam firmadas normas coletivas ou editada legislação específica determinando a nulidade da dispensa, do pedido de demissão formulado nessa situação, da punição disciplinar ou da transferência que apresente vinculação com o assédio moral, sem prejuízo da indenização por dano moral e/ou material.

No mesmo sentido é a ponderação de Guedes (2004, p. 122), que assevera que “diante do atual contexto de desemprego estrutural, soa ingênua a norma que pretende igualar empregado e empregador na faculdade de romper o contrato de trabalho.”.

Já no tocante ao assédio moral horizontal, aquele praticado por empregados em face de seus colegas de trabalho, ressalta Marie-France Hirigoyen que este acaba se tornando assédio moral descendente, ante a omissão do superior

hierárquico ou do próprio empregador, ou seja, “a omissão da chefia faz com que em pouco tempo a violência se transforme em maus tratos institucionais” (SILVA, 2011, p. 48). (HIRIGOYEN, 2011, p. 114).

Marco Aurélio Aguiar Barreto (2009, p. 58) leciona que o assédio moral horizontal só ocorre quando “as humilhações fazem parte de um conjunto de ações deliberadas contra um integrante de uma equipe, com a intenção de isolá-lo, anulá-lo em processo de concorrência em ambiente de trabalho.”.

Esta forma de psicoterror gera para o empregador o direito de rescindir o contrato de trabalho do empregado assediante, com fundamento no artigo 482, alínea j da CLT (“ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em legítima defesa, própria ou de outrem”). (PAMPLONA FILHO, [entre 2005 e 2012], p. 14).

Tal espécie de assédio moral provoca responsabilização por parte do empregador, decorrente de fato de outrem, nos termos do artigo 932, inciso III do Código Civil. (GUEDES, 2004, p. 118).

Destarte, o empregador, por força do prescrito no artigo 933 do Código Civil, é objetivamente responsável pelos atos de “seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele”, sendo-lhe garantido, todavia, o direito de regresso contra o efetivo causador do dano, nos termos do artigo 934 do Diploma Civil. (SILVA FILHO; SABINO, [entre 2007 e 2012], p. 10).

Sobre o assunto importa expor o posicionamento da juíza Dora Vaz Treviño (2006 *apud* BARRETO, 2009, p. 58) a qual afirmou, a respeito do *mobbing* horizontal que “uma opção é comunicar o assédio moral a um superior. Se nada for feito, podemos falar de dano moral causado pelo empregador. Vale lembrar que ele tem a obrigação de manter a harmonia no ambiente laboral.”.

Concluindo, Marco Aurélio Aguiar Barreto (2009, p. 49) assevera que:

No caso de dano causado ao ambiente de trabalho, a responsabilidade é da empresa, em especial, se no caso de assédio moral o agente for preposto/administrador da empresa. Entretanto, mesmo que o assédio se desenvolva na relação horizontal entre colegas de trabalho, a empresa não estará isenta da responsabilidade, ainda mais se comprovado que tinha conhecimento do problema e não adotou providências corretivas.

Com isso nota-se a importância do que foi abordado no segundo capítulo deste trabalho a respeito dos poderes do empregador, no sentido de fiscalizar as atitudes de seus empregados. A correlação entre estes temas, entretanto, será abordada na sequência do presente capítulo.

4.3 ASSÉDIO MORAL ASCENDENTE

Feitas as devidas considerações e estabelecidos alicerces sólidos capazes de embasar a presente pesquisa, passa-se, agora, a análise do objeto principal deste trabalho, o assédio moral ascendente. Este ocorre:

Quando os empregados, em situação de *subordinados*, assediam seu superior hierárquico. Tal fenômeno pode ocorrer tanto quando o superior excede em seus poderes, tornando o autoritarismo sua maneira de exercer sua função, como quando se mostra inexperiente ou inseguro, tendo suas ordens desrespeitadas ou deturpadas. (SILVA FILHO; SABINO, [entre 2007 e 2012], p. 07).

Estes comportamentos são comuns, também, quando, ante a preferência pelo chefe anterior, há uma apatia dos subordinados para com o seu novo superior hierárquico, bem como quando aqueles objetivam ocupar o cargo deste. (BARROS, 2010, p. 933).

Sobre a última hipótese, Marco Aurélio Aguiar Barreto (2009, p. 56-57), afirma que:

caso este ambicioso subordinado exerça maldosa e maliciosamente certa liderança sobre o grupo, ao almejar a posição ocupada pelo seu chefe, pode ardilosamente manipular as pessoas de forma a desarticular a equipe, concentrar a sua liderança e anular a pessoa do chefe a ponto de induzi-lo a desistir, a aposentar-se ou, até mesmo, alimentar sua depressão por não ser aceito pelo grupo. (BARRETO, Marco, 2009, p. 56-57).

Marie-France Hirigoyen (2011, p. 116) destaca duas formas de assédio moral ascendente, quais sejam, “a falsa alegação de assédio sexual e as reações coletivas de grupo”. A primeira visa atacar a honra, a imagem e o bom nome de uma pessoa, a fim de desqualificá-la de forma irreversível. (HIRIGOYEN, 2011, p. 116). Neste caso “o efeito destruidor de uma falsa acusação de assédio sexual é reforçado pela importância que a mídia atribui ao fenômeno.” (HIRIGOYEN, 2011, p. 116).

A referida autora analisa a gravidade desta situação da seguinte forma:

é um pouco cedo pra medir o impacto da midiática dos casos de assédio moral sobre as falsas alegações, mas é incontestável que se trata de um procedimento perverso, dramaticamente eficaz, para atacar o superior hierárquico. (HIRIGOYEN, 2011, p. 116).

Hirigoyen (2011, p. 116) narra a situação de uma vítima desta forma de assédio moral ascendente:

Sou um chefe assediado moral e administrativamente por uma de minhas funcionárias! Meu pesadelo começou quando ela foi apanhada em flagrante delito de violação de segredo médico, espionando meu arquivo com o objetivo de se apropriar de informações sobre meus pacientes, com o interesse de vender-lhes no domicílio produtos supostamente milagrosos para curar qualquer doença. Fui obrigado a demiti-la por justa causa, com respaldo nas queixas de uns trinta pacientes. Para se defender, ela me acusou de tê-la assediado sexualmente! O caso vem tramitando na Justiça há sete anos, porque seu advogado se utiliza de artifícios e adia sempre as audiências. Sem contar os falsos testemunhos de seus colegas de vendas, todos da mesma laia, sobre episódios injuriosos da minha vida que nunca aconteceram, com pessoas que nem sequer conheço, com endereços aonde nunca fui...! Apesar dos meus bem-fundamentados depoimentos e das minhas numerosas testemunhas, fui condenado por duas vezes pelo tribunal popular com execução provisória, sem motivo juridicamente válido... O primeiro presidente do tribunal anulou em seguida o julgamento do tribunal popular, qualificando-o de 'sectário' e de conter 'erro de direito potencial'. Por que estas injustiças e esses erros? Porque, enquanto a mídia continuar anunciando somente o caso da pobre empregada assediada sexualmente pelo chefe malvado e nunca a do patrão honesto vítima de um complô maquiavélico visando a extorquir-lhe dinheiro, inocentes como eu continuarão a viver pesadelos. O terrível em relação a essa questão de assédio moral ou sexual, sempre na mídia, é que, mesmo que eu clame, alto e bom som, minha inocência, as pessoas estão condicionadas a pensar que onde há fumaça há fogo! O caso de uma mulher que se diz assediada tem mais ressonância do que o de um patrão que se diz vítima de uma acusação caluniosa visando assediá-lo moralmente.

Quanto a segunda maneira de humilhar e degradar o superior hierárquico, Marie-France Hirigoyen (2011, p. 116) destaca que são casos em que um grupo não acolhe e quer o afastamento de um chefe “que lhe foi imposto e que não é aceito” (HIRIGOYEN, 2011, p. 116).

Guedes (2004, p. 41) narra um caso neste sentido:

Uma jovem bacharela em direito, funcionária de um Tribunal, foi nomeada para ocupar o cargo de Diretora de Secretaria numa Vara do interior. Ao chegar ao fórum, foi recebida com hostilidade pelo corpo de funcionários, cuja média de idade girava em torno dos 40 anos. Paulatinamente, foi percebendo que suas determinações para o serviço não eram observadas, e as hostilidades foram evoluindo para atitudes de franco desrespeito e deboche por parte de alguns funcionários. Apesar do estresse e da insônia que passou a sofrer, a determinação da jovem diretora, sua capacidade e autocontrole, bem como o apoio irrestrito do juiz foram decisivos para que preservasse seu cargo e sua autoridade.

A situação narrada vislumbra-se de forma mais corriqueira quando ocorre a fusão de empresas ou a compra de uma pela outra. Nestes casos, em

geral, os cargos de maior visibilidade são distribuídos tomando por base “critérios políticos ou estratégicos, sem qualquer consulta aos funcionários. Estes, de um modo puramente instintivo, então se unem para se livrar do intruso.” (HIRIGOYEN, 2011, p. 116). (HIRIGOYEN, 2011, p. 116).

Pelo exposto, conclui-se que, apesar de não ser a espécie mais comum de assédio moral, os danos psicológicos causados por humilhações perpetradas pelos subordinados podem gerar graves danos ao superior hierárquico. (GUEDES, 2004, p. 40; HIRIGOYEN, 2011, p. 114).

4.4 CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS DO ASSÉDIO MORAL PARA O EMPREGADO ASSEDIANTE

Rodolfo Pamplona Filho ([entre 2005 e 2012], p.14) assevera três consequências jurídicas decorrentes da atitude do empregado assediante, quais sejam:

trabalhista (caracterização de justa causa para a extinção do vínculo empregatício), civil (responsabilidade patrimonial direta pelo dano causado) e criminal (aplicação de sanções penais, caso os atos praticados se enquadrem em tipo previamente existente).

Além dos casos de psicoterrorismo praticado pelo empregador no intuito de humilhar o empregado e forçá-lo a deixar o ambiente laboral, há casos, como já foi analisado no presente trabalho, de assédio moral causado pelos próprios empregados em face dos colegas (assédio moral horizontal) e do superior hierárquico (assédio moral ascendente). (SILVA FILHO; SABINO, [entre 2007 e 2012], p. 07).

Quando uma empresa contrata um empregado, ambos firmam um contrato de trabalho, que gera obrigações para os contraentes. O trabalhador, “em troca da remuneração, [...] tem que cumprir sua função com lealdade e honestidade, ser diligente e agir com boa-fé em todos os seus atos referentes ao contrato de trabalho.” (BRASILEIRO, 2006, p. 30). Assim, ele deve evitar atitudes típicas de terror psicológico, sob pena de descumprir o pacto laboral. (BRASILEIRO, 2006, p. 30).

Ocorre que, se o empregado deixar de cumprir seus deveres na organização empresarial e, especificamente, no caso de visar humilhar seus colegas ou seu superior hierárquico, no intuito de reduzir sua capacidade laborativa, ou seja,

se praticar assédio moral, pode ter seu contrato de trabalho rescindido por justa causa, nos termos no artigo 482, alíneas *b*, *j* e *k* (incontinência de conduta ou mau procedimento; ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; ato lesivo, da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem). (BRASILEIRO, 2006, p. 30).

Ademais, em análise do capítulo anterior no tocante as causas de resolução do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, as atitudes do empregado assediante no sentido de tentar reduzir o seu superior hierárquico podem subsumir-se na hipótese de justa causa prescrita no artigo 482, alínea *h* CLT, especificamente no que tange aos atos de insubordinação, caracterizados pela inobservância de ordens específicas dadas pelo superior hierárquico e destinadas a determinado empregado ou pequeno grupo de empregados. (CARRION, 2011, p. 438; MARTINEZ, 2011, p. 518; RIO GRANDE DO SUL, 2010; SÃO PAULO, 2010, p. 03).

Destarte, quando pratica psicoterror no ambiente de trabalho, o empregado ofensor, em sendo verificados os elementos de justa causa, quais sejam, a) subsunção da atitude do empregado a uma das hipóteses do artigo 482 da CLT, “b) reação imediata para não caracterizar o perdão tácito, devendo-se levar em conta a complexidade da empresa na apuração da falta; c) gravidade que torne impossível a manutenção da relação de emprego.” (BRASILEIRO, 2006, p. 30) terá seu contrato de trabalho rescindido sob este fundamento. (BRASILEIRO, 2006, p. 30).

Além da possibilidade de rompimento do pacto laboral, o empregado ofensor pode responder a uma reconvenção, dentro da defesa trabalhista, na qual o empregador vislumbrará a restituição do montante pago, a título de indenização, à vítima daquele, ante a possibilidade do direito de regresso. (BRASILEIRO, 2006, p. 31).

Como será analisado na sequência, o ofensor também poderá responder por ação regressiva promovida pelo empregador, no intuito ressarcir-se dos prejuízos causados pelo pagamento de indenização à vítima das reiteradas humilhações no ambiente de trabalho. Ademais, poderá o empregado assediante

participar da ação promovida pelo assediado, se for denunciado à lide. (PAMPLONA FILHO, [entre 2005 e 2012], p. 15).

Por fim, importa destacar, ainda, uma importante implicação, em ação trabalhista, para o assediante, qual seja, a imposição de *astreintes*. Sobre o assunto, leciona Robson Zanetti ([entre 2008 e 2012], p. 169):

Caso o assediador tenha sido comunicado a parar com suas práticas hostis e continue, a pessoa que estiver sendo assediada também pode invocar a aplicação do artigo 461 do CPC, para que o assediador pare com seus atos, sob pena de aplicação de multa diária. (ZANETTI, [entre 2008 e 2012], p. 149-150.

4.5 CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS DO ASSÉDIO MORAL PARA O EMPREGADO ASSEDIADO

O assédio moral ascendente gera importantes efeitos no contrato de trabalho mantido com a vítima. O primeiro e mais significativo é a possibilidade de rescisão do pacto laboral com base nas hipóteses do artigo 483 da CLT, uma vez que muitas delas se adaptam aos casos de *mobbing*. (LÜCKEMEYER, 2008, p. 487).

A depender da situação fática vivida pelo empregado assediado, ele pode pleitear o fim da relação jurídica estabelecida com o empregador, ante as atitudes do agressor. Aquele ficará vinculado a arcar com as verbas rescisórias em face do descumprimento do dever de manter um ambiente de trabalho saudável e livre de violência.

Sobre o tema afirma Zanetti ([entre 2008 e 2012], p. 165):

Se ficar demonstrado que a sustentação do trabalhador não é possível face a pressão exercida poderá ocorrer a rescisão indireta do contrato de trabalho, com base nas alíneas “a”, “b” ou “e”, do artigo 483 da CLT, tendo o trabalhador direito ao recebimento de todas as verbas inerentes à despedida sem justa causa, quando ficar comprovada a responsabilidade do empregador.

Não só as alíneas referidas por Robson Zanetti podem embasar o fim do pacto laboral pela verificação da agressão psicológica sofrida pelo empregado, posto que Mirella Karen de Carvalho Bifano Muniz (2008) afirma, sobre o *mobbing* perpetrado pelo empregador, seu preposto ou seus empregados que este “pode dar nascimento à pretensão de resolução do contrato pelo empregado, mas

por culpa do empregador, a chamada rescisão indireta, por descumprimento de deveres legais e contratuais (art. 483, d, da CLT) [...]”.

A respeito do assunto ensina Dallegrave Neto (2004 *apud* LÜCKEMEYER, 2008, p. 487):

É inegável que a manutenção de um ambiente de trabalho decoroso e hígido constitui dever contratual do empregador, tendo como fundamento norteador a boa-fé objetiva nas relações contratuais. Ademais, o respeito à dignidade do trabalhador, além de constituir dever de conduta da empresa, é princípio investido de valor supremo em nosso ordenamento jurídico, *ex vi* do art. 1º, III, da Constituição da República. Destarte, o assédio praticado pelo empregador, além de caracterizar descumprimento de obrigação contratual, afeta a honra do empregado, autorizando-o a deixar o emprego para postular em juízo a rescisão indireta do contrato, com esteio no art. 483, alíneas “d” e “e”, da CLT”.

Depreende-se, portanto, que mesmo no caso do assédio moral ascendente, em que a violência psicológica é praticada pelos empregados em face do seu superior hierárquico, este poderá pleitear judicialmente a rescisão do seu pacto laboral, com direito à percepção das verbas indenizatórias, por força do dever contratual do empregador de manter um ambiente de trabalho sadio e pacífico e diante da possibilidade que o chefe da empresa tem de coibir esses atos de violência psicológica.

Neste contexto, destacam-se os pressupostos autorizadores da rescisão do contrato de trabalho por justa causa do empregador, quais sejam, “nexo causal entre a falta do empregador e a penalidade que lhe pretende imputar o obreiro, proporcionalidade entre a falta do empregador e a penalidade aplicada, imediatividade da punição e ausência de perdão tácito.” (BARUERI, 2011).

Ademais, considerando o disposto na Lei nº 8.213/1991, em especial no seu artigo 20, depreende-se que ao assédio moral é aplicável o inciso II da referida norma, ou seja, as implicações desta violência são equiparadas ao acidente de trabalho. (BRASILEIRO, 2009, p. 27). Assim, enquanto o empregado assediado for considerado capaz para o trabalho pelo Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS) terá direito a garantia provisória de seu emprego. (BRASILEIRO, 2009, p. 27).

Neste sentido leciona Zanetti ([entre 2008 e 2012], p. 164):

As conseqüências desta caracterização são importantes, pois o trabalhador poderá reclamar o benefício do auxílio-acidente desde que segurado pela previdência e ainda gozar da garantia de estabilidade no emprego como estabelece o artigo 118 da Lei nº 8.213/91.

Caso seja constatada a total impossibilidade da vítima para o retorno ao ambiente laboral, pode ser concedida em favor dela, a aposentadoria por invalidez, nos termos no artigo 42 da Lei 8213/91³⁴. (LIMA, 2009, p. 76).

4.6 CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS DO ASSÉDIO MORAL PARA O EMPREGADOR

A responsabilidade civil do empregador decorre da teoria objetiva, aplicada por força do disposto no artigo 933 do Código Civil. (GUEDES, 2004, p. 119). Ocorre que, nem sempre foi assim:

O Código Civil de 1916 assentou na culpa concorrente ou *in vigilando* a responsabilidade do empregador – CC, art. 1.523, retirando com uma mão o que deu com a outra, ao impor à vítima o ônus de provar o dano, a relação entre este e a conduta ilícita e a culpa concorrente ou falta de vigilância do empregador. Graças à jurisprudência progressista dos tribunais, amparada na lição de *Clóvis Beviláqua*, se construiu a teoria da *presunção de culpa*, livrando a vítima da prova da culpa concorrente ou da *falta de vigilância* do empregador. Assim, provado o dano e o nexo de causalidade entre este e o fato do agente, a pessoa jurídica é obrigada à reparação. Mais tarde, uniformizou-se a jurisprudência pelo Enunciado do STF, verbete 341: “É presumida a culpa do patrão ou comitente pelo ato culposo do empregado ou preposto”. (GUEDES, 2004, p. 119).

Ocorre que, com o advento do Código Civil de 2002, a responsabilidade deixou de ser presumida para ser objetiva. (PAMPLONA FILHO, [entre 2005 e 2012], p. 19).

Neste sentido importa destacar o conceito de responsabilidade civil. Para Diniz (2008, p. 34) esta pode ser definido como:

a aplicação de medidas que obriguem alguém a reparar dano moral ou patrimonial causado a terceiros em razão de ato do próprio imputado, de pessoa por quem ele responde, ou de fato de coisa ou animal sob sua guarda, ou, ainda, de simples imposição legal. Definição esta que guarda, em sua estrutura, a idéia de culpa quando se cogita da existência de ilícito (responsabilidade subjetiva), e a do risco, ou seja, responsabilidade sem culpa (responsabilidade objetiva).

Assim, com o advento do novo Código Civil, o empregador é responsável, independentemente da demonstração de culpa, pelos “atos de seus empregados e prepostos no exercício do trabalho que lhes competir ou por ocasião deste” (GUEDES, 2004, p. 119). Destarte, necessária apenas a prova do ato ilícito,

³⁴ Art. 42. A aposentadoria por invalidez, uma vez cumprida, quando for o caso, a carência exigida, será devida ao segurado que, estando ou não em gozo de auxílio doença, for considerado incapaz e insusceptível de reabilitação para o exercício de atividade que lhe garanta a subsistência, e ser-lhe-á paga enquanto permanecer nesta condição.

do dano e o nexu causal entre um e outro para a configuração da responsabilidade civil. (GUEDES, 2004, p. 119).

Segundo a juíza do trabalho, Saladini (2007, p. 967), em artigo publicado na Revista LTr em agosto de 2007:

O assédio moral é ato cuja responsabilidade deve ser imputada ao empregador, que, como detentor do poder disciplinar, tem a obrigação de administrar tanto o conflito existente entre empregados do mesmo grau hierárquico quanto o decorrente das próprias relações hierárquicas.

Assim, “havendo dolo ou culpa *stricto sensu* do empregado na causação do dano, presume-se, *ipso facto* e de forma irrefragável, a responsabilidade (e não a culpa, por se tratar de responsabilidade objetiva) do empregador” (GONÇALVES, 2003, p. 441).

Robson Zanetti ressalta, porém, a necessidade de comunicação do empregador a respeito das práticas hostis perpetradas pelos demais empregados. (ZANETTI, [entre 2008 e 2012], p. 149-150). Segundo ele:

É sempre bom lembrar que o empregador tem que tomar conhecimento prévio da realização de práticas hostis, já que o mesmo não tem como adivinhar que alguém está sendo assediado na empresa, sobretudo porque o assédio exige a prática reiterada de atos hostis. Somente se não agir é que estará caracterizada sua responsabilidade objetiva. (ZANETTI, [entre 2008 e 2012], p. 149-150)

Diniz (2008, p. 529) destaca que o empregador será responsável independentemente de culpa apenas no caso da cumulação de quatro requisitos, quais sejam:

prejuízo causado a terceiro, por fato do preposto [...]; o preposto cometeu o fato lesivo no exercício de suas funções ou das atividades que lhe incumbem, isto é, durante o trabalho, ou em razão dele [...]; culpa do preposto ou empregado [...]; e relação de emprego ou de dependência entre o causador do dano e o patrão, amo ou comitente [...].

Gonçalves (2003, p. 437-438) ensina que a responsabilização do empregador depende da existência de uma relação de subordinação entre ele e o trabalhador, serviçal ou preposto.

O preenchimento das referidas condições deve ser demonstrado pela vítima do assédio moral. (GONÇALVES, 2003, p. 441).

Importa ressaltar que a única forma do empregador afastar a sua responsabilidade é demonstrar “que o causador do dano não é seu empregado ou preposto, ou que o dano não foi causado no exercício do trabalho que lhe competia, ou em razão dele” (GONÇALVES, 2003, p. 441).

Caso não haja possibilidade de exclusão da responsabilidade, há para o empregador, o dever de indenizar a vítima do assédio moral pelos danos de ordem extra patrimonial que sofreu. Esse dano moral é conceituado por Rodolfo Pamplona Filho ([entre 2005 e 2012], p. 04) como “a violação de um direito da personalidade, causada pela conduta reprovável ora analisada”. (PAMPLONA FILHO, [entre 2005 e 2012], p. 13).

Algumas observações devem ser feitas no tocante ao dano moral a fim de demonstrar a possibilidade de indenizá-lo quando da constatação de psicoterrorismo no ambiente de trabalho.

O dano moral é, segundo Menezes (1995 *apud* AGUIAR, 2006, p. 82), “o resultante do ato ilícito que atinja o patrimônio da pessoa, ferindo sua honra, decoro, crenças políticas e religiosas, paz interior, bom nome e liberdade, originando sofrimento psíquico, físico ou moral propriamente dito.”

Pamplona Filho (2002, p. 52), por sua vez, afirma que dano moral “é aquele que lesiona a esfera personalíssima da pessoa (seus direitos de personalidade), violando, por exemplo, a sua intimidade, vida privada, honra e imagem, bens jurídicos tutelados constitucionalmente.”

Barros (1997, p. 26), baseando-se no disposto no artigo 5º, inciso X da Constituição Federal, leciona que:

O empregado, quando da realização de um contrato de trabalho, tem assegurado, constitucionalmente, o seu direito à integridade moral, com total proteção “à imagem, à intimidade, à privacidade, a segredo, à honra, à boa fama, à liberdade civil, política e religiosa”.

Assim, consoante dispõe o referido artigo da Carta Magna de 1988, o empregado humilhado, desrespeitado e ofendido em seu local de trabalho durante a vigência do pacto laboral, pode pleitear a devida compensação pelos danos morais sofridos. (AGUIAR, 2006, p. 82).

Para compensar a dor psicológica, Pamplona Filho ([entre 2005 e 2012], p. 13) ensina que:

A fórmula encontrada pelo ordenamento jurídico para reparar tal dano foi a possibilidade jurídica de estipulação de uma compensação, não necessariamente pecuniária (apesar de ser, frequentemente, a mais adotada), para tentar amenizar a dor sofrida pela vítima. Esta sanção pelo dano moral poderá, inclusive, consistir em uma retratação ou desagravo público, o que, de certa forma, também compensa a dor sentida pela vítima.

O valor da indenização será determinado com base em alguns fatores, quais sejam, “[...] a intensidade do sofrimento do ofendido, a gravidade e repercussão da ofensa, a intensidade do dolo ou da culpa, a situação econômica do ofensor e a extensão do prejuízo causado.” (BARROS, 1997, p.172).

Ocorre que, como bem analisado por Rodolfo Pamplona Filho ([entre 2005 e 2012], p. 16):

Não se deve erigir a grau absoluto a responsabilidade objetiva do empregador quanto ao assédio praticado nas relações de trabalho por seus agentes ou prepostos, pois isto seria instituir um enorme risco à atividade empresarial, estimulando uma verdadeira febre de indenizações, sem responsabilizar os autores diretos dos atos considerados ilícitos, sob a perspectiva da dignidade psíquica.

Assim, importante instituto jurídico está presente a fim de punir o autor do dano, o promotor da efetiva ofensa a integridade psíquica de outrem, qual seja, o direito de regresso. Com isso, foi assegurado ao empregador, por meio do disposto no artigo 934 do Código Civil, o direito de ser ressarcido pela perda patrimonial decorrente do montante pago a título de indenização pela conduta de seus empregados e prepostos. Tal direito se consubstancia pela ação de regresso, com a qual se tornou possível a denúncia à lide na Justiça do Trabalho. (GUEDES, 2004, p. 119).

Segundo Marco Aurélio Aguiar Barreto (2009, p.66), a Justiça do Trabalho é competente para julgar ações de regresso promovidas pelo empregador em face do empregado assediante, causador do dano moral à vítima.

No âmbito desta ação regressiva não há necessidade de se constatar *culpa in vigilando* ou *in eligendo* do empregador. (DINIZ, 2008, p. 531). Neste sentido Rodolfo Pamplona Filho ([entre 2005 e 2012], p. 19) alega que “a idéia de culpa, na modalidade *in eligendo*, tornou-se legalmente irrelevante para se aferir a responsabilização civil do empregador, propugnando-se pela mais ampla ressarcibilidade da vítima.”.

Caso exista obrigação de indenizar, decorrente de acordo de vontades ou disposição legal, em ação de regresso, os danos daquele que perdeu uma lide, é obrigatória a denúncia à lide do efetivo ofensor. (GUEDES, 2004, p. 119).

Este figura processual permaneceu afastada do processo do trabalho pelo fato de que a JT é competente para dirimir litígios entre empregados e empregadores (CF, art. 114). Na hipótese, todavia, de configurar-se responsabilidade por fato de outrem (sendo este outrem empregado ou

preposto), a denúncia à lide é obrigatória, na medida em que a ação de regresso visa solucionar pendência entre empregador e o empregado causador do dano. Não se tratando, pois, de *mobbing* estratégico, o empregador responde objetivamente, independentemente de culpa, mas detém a ação regressiva contra o empregado ou preposto responsável pelas agressões. (GUEDES, 2004, p. 119-120).

O artigo 70, inciso III do Código de Processo Civil³⁵ estabelece esta modalidade de intervenção de terceiros. (PAMPLONA FILHO, [entre 2005 e 2012], p. 21).

A denúncia da lide pode ser conceituada como uma:

ação incidental, ajuizada pelo autor ou pelo réu, em caráter obrigatório, perante terceiro, com o objetivo de fazer com que este seja condenado a ressarcir os prejuízos que o denunciante vier a sofrer, em decorrência da sentença, pela evicção, ou para evitar posterior exercício da ação regressiva, que lhe assegura a norma legal ou disposição do contrato. (TEIXEIRA FILHO, 1993 *apud* PAMPLONA FILHO, [entre 2005 e 2012], p. 21).

O cabimento deste instituto no Direito do Trabalho é discutido por diversos doutrinadores, tais como Amauri Mascaro Nascimento, Carlos Coqueijo e Christóvão Piragibe Tostes Malta que o admitem em alguns casos, ao passo que Wagner Giglio e Manoel Antônio Teixeira Filho negam sua aplicação neste ramo do direito. (MARTINS, 2009, p. 217).

O Tribunal Superior do Trabalho, por sua vez, tem aceitado esta forma de intervenção em determinadas situações. (BARRETO, Marco, 2009, p. 72).

Assim, sua utilização além de possível é recomendável, posto que garante “uma resolução integral da demanda, possibilitando uma maior celeridade na efetiva solução do litígio e uma economia processual no sentido macro da expressão.” (PAMPLONA FILHO, [entre 2005 e 2012], p. 23).

O artigo 462, parágrafo primeiro da CLT³⁶ possibilita ao empregador, ainda, “o desconto no salário dos valores relativos aos danos causados

³⁵ Art. 70. A denúncia da lide é obrigatória:

I - ao alienante, na ação em que terceiro reivindica a coisa, cujo domínio foi transferido à parte, a fim de que esta possa exercer o direito que da evicção lhe resulta;

II - ao proprietário ou ao possuidor indireto quando, por força de obrigação ou direito, em casos como o do usufrutuário, do credor pignoratício, do locatário, o réu, citado em nome próprio, exerça a posse direta da coisa demandada;

III - àquele que estiver obrigado, pela lei ou pelo contrato, a indenizar, em ação regressiva, o prejuízo do que perder a demanda.

³⁶ Art. 462 - Ao empregador é vedado efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando este resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo.

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

culposamente pelo empregado, desde que haja acordo ou tenha havido dolo deste.” (DINIZ, 2008, p. 531).

A respeito do assunto importa destacar que:

para que o empregador possa descontar valores referentes a danos causados culposamente pelo empregado, será necessária a pactuação específica, seja prévia, seja quando da ocorrência do evento danoso, o que é dispensável, por medida da mais lidima justiça, no caso de dolo, o que é evidente no caso de assédio moral. (PAMPLONA FILHO, [entre 2005 e 2012], p. 20).

Cabe, todavia, ao empregador, a prova do *animus* do empregado assediante para que possa utilizar o permissivo legal do artigo 462 parágrafo primeiro da CLT. (PAMPLONA FILHO, [entre 2005 e 2012], p. 20).

Em que pese a demonstração de todas as implicações do assédio moral ascendente no ambiente laboral e das formas de compensar a vítima, esta espécie de violência deve ser evitada, posto que seus custos físicos, psicológicos e econômicos são grandes.

Para impedir a necessidade de interpelação judicial, além de manter um ambiente de trabalho agradável e equilibrado, isento de condutas capazes de ofender a dignidade dos que lá trabalham, é dever do empregador oportunizar canais de denúncias de casos relacionados com assédio moral, bem como de coibir focos relativos a ofensas entre os empregados. (SILVA, 2011, p. 47).

Assim, é obrigação do empregador intervir nos conflitos capazes de afrontar a integridade psíquica dos seus empregados, exigindo-se dele condutas comissivas no sentido de reprimir brigas no interior da empresa, ou seja, “erige-se necessária uma ação proativa que cultue o respeito aos direitos de personalidade como base de toda a cultura organizacional” (SILVA, 2011, p. 47). (SILVA, 2011, p. 47).

Rodolfo Pamplona Filho ([entre 2005 e 2012], p. 25-26) apresenta, como opção para solucionar os casos de assédio moral no ambiente laboral, a prevenção, feita por meio da educação e fiscalização. Aquela perpetrada através de campanhas que elucidem os trabalhadores e esta dirigida pelo empregador, na utilização de seu poder diretivo, no intuito de verificar sua atividade empresarial e a atuação de seus empregados.

Neste sentido, Marco Aurélio Aguiar Barreto (2009, p. 68) leciona que:

As empresas devem reavaliar suas práticas administrativas, traçar planos de reorientação aos seus administradores e manter efetivo acompanhamento de seus serviços jurídicos, haja vista que as questões envolvem risco administrativo, com consequências no âmbito do Poder Judiciário. As empresas devem ter o máximo de cuidado, especialmente, no sentido de implantar política de esclarecimento/conscientização no seu segmento executivo/gerencial. É necessária a mudança de atitude, modernização no estilo de administrar, haja vista que perfis autoritários podem implicar em prejuízos financeiros e desgastes de imagem para a empresa.

A responsabilidade objetiva visa justamente isso, vincular os empregadores à vigiarem, instruírem e selecionarem seus empregados.(DINIZ, 2008, p. 531).

As empresas, quando procuram empregados perfeitos e controlados, bem como quando são omissas ou incentivam atitudes reprováveis e imorais, principalmente se o agressor tiver benefícios ou for responsável por resultados consideráveis, estão criando um ambiente propício à ocorrência de casos de *mobbing*. (FREITAS, 2003 *apud* AGUIAR, 2006, p. 28).

A prática de psicoterror no ambiente de trabalho pode ser favorecida, ademais, pela exacerbação da demonstração de poder, bem como pela posição inerte do empregador em face de atitudes lesivas a dignidade dos seus empregados. Conclui-se, desta forma, que “a saúde do ambiente de trabalho depende exclusivamente do modo pelo qual o poder diretivo é exercido” (GUEDES, 2003, p. 53). (AGUIAR, 2006, p. 35).

Destaca-se, ainda, que, infelizmente, a omissão por parte do empregador no que diz respeito à perseguição e ofensas morais é uma realidade no contexto organizacional. (AGUIAR, 2006, p. 35).

Assim, atitudes comissivas das empresas são necessárias, a fim de criar “ações proativas” (BARRETO, Marco, 2009, p. 70) para restabelecer uma ordem agradável ao local de trabalho, bem como no sentido de investigar as denúncias de casos de assédio moral, “de forma transparente e efetiva na apresentação de resultados” (BARRETO, Marco, 2009, p. 70). (BARRETO, Marco, 2009, p. 70).

Observa-se, portanto, a importância do que foi exposto no segundo capítulo deste trabalho no tocante às prerrogativas do empregador, o qual detém o chamado poder fiscalizatório ou poder de controle, que lhe confere o direito de controlar e fiscalizar seus empregados no exercício de suas funções, acompanhando o trabalho realizado e tomando medidas de vigilância do espaço

interno do estabelecimento. (DELGADO, 2010, p. 620; MARTINS, 2011, p. 217) Destarte, considerando sua aplicação ao estudo ora analisado, constata-se que cabe ao empregador o dever de vigiar os trabalhadores e observar suas atitudes, a fim de coibir práticas degradantes no ambiente organizacional. (GUEDES, 2003, p.53).

Ademais, por meio do poder diretivo, o empregador pode determinar as regras gerais a serem observadas no contexto da empresa, o que, no caso do tema ora apresentado, representaria a prerrogativa de estabelecer normas internas que objetivem evitar e prevenir a prática de assédio moral, bem como de escolher empregados que não tenham perfil de assediadores, posto que cabe ao empregador zelar pela saúde da sua organização. (DELGADO, 2010, p. 618; GUEDES, 2003, p.53).

Já por meio do poder disciplinar o dirigente da empresa pode cominar penalidades aos empregados que forem apanhados praticando psicoterror no ambiente de trabalho. (SALADINI, 2007, p. 967).

Depreende-se, portanto, que estas prerrogativas conferidas ao empregador em razão da sua posição na direção da atividade empresarial, geram consequências práticas, tais como a já analisada responsabilização civil no caso da constatação de casos de *mobbing* no ambiente laboral. (SALADINI, 2007, p. 967). Isso porque o empregador dispõe de meio de coibir essa prática, seja através da fiscalização, seja com a imposição de sanções. (GUEDES, 2003, p. 53).

Assim, depreende-se, a partir do exposto e especialmente da interpretação da lição Maria Helena Diniz (2008, p. 531), que a responsabilidade objetiva conferida ao empregador visa vinculá-lo a utilizar de suas prerrogativas no intuito de vigiar, instruir e selecionar as pessoas que trabalham em sua empresa, a fim de evitar casos de assédio moral no local de trabalho.

4.7 PERSPECTIVAS DOS TRIBUNAIS

Sintetizando o exposto, Cláudio Menezes (1995 *apud* AGUIAR, 2006, p. 83) afirma que o assédio moral:

É indenizável, no plano patrimonial e moral, além de permitir a resolução do contrato ('rescisão indireta'), o afastamento por doença de trabalho e, por fim, quando relacionado à demissão ou dispensa do obreiro, a sua reintegração no emprego por nulidade absoluta do ato jurídico.

Assim, a fim de demonstrar a realidade brasileira no tocante ao assédio moral ascendente, é importante destacar a perspectiva dos Tribunais quando se deparam com um caso de *mobbing* perpetrado pelos subordinados em face do superior hierárquico.

4.7.1 Primeira situação

Trata-se de recurso ordinário interposto por Tellerina Com Presentes Art Decoração S/A em face de Andressa dos Santos Barbosa (processo TRT/SP nº 01043007220105020069 - 4ª Turma), no qual a Recorrente afirma, preliminarmente, inépcia da inicial. No mérito insurge-se contra a sentença que reconheceu a rescisão indireta e a consequente condenação por danos morais, verbas rescisórias, diferenças de horas extras e reflexos. (SÃO PAULO, 2010, p. 01).

A preliminar arguida foi afastada de plano, posto que fundamentada na impossibilidade do pedido, pois, segundo a Recorrente, “o assédio moral apenas pode se dar entre superior e subordinado e não entre um ou mais subordinados.” (SÃO PAULO, 2010, p. 02). Considerando o que foi abordado no decorrer deste trabalho, depreende-se que a doutrina aceita, no mínimo, três espécies de assédio moral, quais seja, o descendente, o ascendente e o horizontal.

Neste sentido foi a abordagem da Desembargadora Relatora *Ivani Contini Bramante*, que rejeitou a preliminar, afirmando que:

A doutrina reconhece três espécies de assédio moral, 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 decorre do assédio do subordinado em relação ao superior. Portanto, nada impede a caracterização do assédio moral, quando as ofensas, humilhações ou a prática de qualquer ato de assédio aconteça entre empregados que ocupam o mesmo nível hierárquico no meio empresarial ou que parta do subordinado em relação ao superior. (SÃO PAULO, 2010, p. 02).

No mérito a Recorrente alega a) a falta de confirmação a respeito das afirmações feitas pela empregada; b) que as ofensas não foram presenciadas ou informadas à Sra. Fernanda, bem como que era papel da Reclamante, em razão de seu posto como superiora da ofensora, Sra. Rosângela, impor sua autoridade; c) a inexistência de provas a respeito do seu conhecimento no tocante às ordens dadas pela Reclamante; d) que a Reclamante não foi mais ao trabalho, o que caracteriza abandono de emprego; e) que não pode ser condenada, posto que não

praticou quaisquer atos contra a Reclamante e não negou retaguarda a ela; f) que nunca praticou atos que implicassem humilhações ou ofensas à dignidade de seus empregados e que o assédio moral se configura por ato dos superior em relação ao subordinado e não o contrário; g) que a Reclamante não sofreu ofensas à sua personalidade aptos a ensejar a responsabilização por danos morais. (SÃO PAULO, 2010, p. 02-03).

Os fundamentos apresentados, todavia, não foram acolhidos, sendo apresentado posicionamento correspondente ao estudo ora realizado, posto que restou comprovado, no referido processo, que a superiora da Reclamante (Sra. Fernanda) foi informada do que ocorreu entre ela (ofendida) e a Sra. Rosângela (ofensora) e não tomou atitudes.

No referido caso, o assédio moral se consubstanciou pelo embate entre as empregadas quando a assediante se recusou a obedecer as ordens dadas por sua superiora, e insultou-a, ocorrendo, inclusive, agressão física. (SÃO PAULO, 2010, p. 03).

A Relatora, em sua fundamentação, afirma que:

A reclamante teve ampla conhecimento dos fatos ocorridos, seja por intermédio da reclamante, seja pela agressora senhora Rosângela, tendo relatado a chefe da reclamante que ela pediu para que fosse a senhora Rosângela dispensada, sendo que a reclamada não tomou qualquer providência. Latente, portanto, a omissão da reclamada que, mesmo cientificada da agressão, ficou-se inerte, permitindo ou aquiescendo com sua prática no ambiente de trabalho, o que caracteriza de forma cabal o assédio moral ascendente com relação à reclamante. Ademais, não possui fundamento a alegação da ré de que a autora deveria se impor com relação aos seus subordinados se não eram conferidos a ela mecanismos para tanto, eis que nem a sua chefe, senhora Fernanda, poderia dispensar a pessoa que a agrediu. Correta, pois, a r. sentença de origem que declarou a rescisão indireta do contrato de trabalho, eis que evidenciado o assédio moral. Quanto ao dano moral, nos termos do artigo 932, III, do CC, o empregador deve responder pelos atos de seus empregados, serviços e prepostos, pelo que cabe à ré indenizar a reclamante pelo assédio moral sofrido no ambiente de trabalho, sendo certo, ainda, que restou caracterizado nos autos sua omissão quanto à adoção de comportamento apto a afastar a agressão física e moral sofrida pela reclamante, mesmo após cientificada sobre os fatos, conforme declarou a testemunha da recorrente, senhora Fernanda. Finalmente em relação ao dano, a melhor doutrina entende desnecessária a prova do dano moral, pois, a esfera atingida da vítima é a subjetiva, tal seja, seu psiquismo, sua intimidade, sua vida privada, gerando dor, angústia, entre outros sentimentos de indignidade. Basta a prova do fato ilícito, potencialmente gerador do dano moral. Comprovado o ato da ré cabe indenização pelo dano moral causado. (SÃO PAULO, 2010, p. 03-04).

Não ficou claro na referida decisão, se as condutas perpetradas pela empregada assediante foram reiteradas, porém, considerando que a Douta

Desembargadora conceituou a atitude da Sra. Rosangela como assédio moral, muito provavelmente, as ações da assediante foram repetitivas, posto que mostrou-se unânime, em todos os conceitos apresentados pelos doutrinadores referenciados neste trabalho, que uma única atitude não é hábil a causar danos à dignidade da pessoa do empregado.

Ademais, o citado acórdão corroborou a tese apresentada pelos doutrinadores Alice Monteiro de Barros (2010, p. 931) e Rodolfo Pamplona Filho ([entre 2005 e 2012], p. 06), para os quais não há necessidade de provar o dano moral, pois este não é requisito para a configuração da obrigação de indenizar, limitando-se, o referido dever, a constatação das demais condições, quais sejam, ato ilícito, potencial dano à dignidade da pessoa humana e intenção de excluir o assediado do ambiente de trabalho.

Comprovada, também, foi a necessidade de atuação do empregador, no sentido de coibir casos como o ora apresentado, por meio da utilização do poderes inerentes a sua posição no contexto empresarial, já que a inércia daquele implicará na sua responsabilização.

A Ementa da discutida decisão tem a seguinte redação:

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. (SÃO PAULO, 2010, p. 01).

4.7.2 Segunda situação

Trata-se de recurso ordinário interposto por Ete Engenharia de Telecomunicações e Eletricidade Ltda. e de recurso adesivo promovido Rafael Adriano Santos Bays em face de dos mesmos e da Brasil Telecom S/A (processo 0000936-58.2010.5.04.0383 – TRT/ 4ª região). Ao trabalho em apreço importam apenas as alegações feitas no recurso adesivo interposto pelo Reclamante (Sr. Rafael), o qual, ante o indeferimento do pedido de indenização por danos morais, alega que a) a prova dos autos evidencia que sofreu assédio moral, especialmente porque ficou demonstrado que, em razão da demora da empresa em reclassificá-lo

para supervisor, seus subordinados não o obedeciam; b) a Recorrida tinha ciência da situação, pois os *e-mails* internos comprovam a demora em regularizar sua situação; c) a prova também confirmou que seguidamente ele ouvia piadas e chacotas dos colegas que diziam que ele não tinha poderes para despedi-los. (RIO GRANDE DO SUL, 2010).

Uma das testemunhas ouvidas em juízo confirmou a tese do Reclamante de que todos sabiam de sua função como supervisor e que muitos dos seus subordinados o ironizavam porque ele não tinha a situação regularizada como tal. Relatou, ainda, que o Reclamante cobrava serviços dos subordinados, mas esses não o respeitavam porque ele não era supervisor. (RIO GRANDE DO SUL, 2010).

O referido acórdão corrobora, novamente, a tese apresentado por Alice Monteiro de Barros e Rodolfo Pamplona Filho no sentido da desnecessidade de demonstração do efetivo dano moral.

Ademais, demonstra que a empresa não pode se manter omissa em casos de assédio moral e que o empregador deve exercer os poderes inerentes ao seu *status* na organização para coibir atitudes como a ora apresentada, caso contrário será responsabilizado.

Neste acórdão, ao contrário do anteriormente debatido, foi ressaltada a reiteração da conduta ofensiva, requisito de suma importância para a caracterização do assédio moral.

O Desembargador Relator Hugo Carlos Scheuermann, refutou a tese apresentada pelo juiz de origem, afirmando a ocorrência de assédio moral ascendente em face do Reclamante e responsabilizando o empregador pelos atos perpetrados por seus empregados, ante a regra do artigo 932, inciso III do CPC. (RIO GRANDE DO SUL, 2010).

Neste sentido, importa transcrever parte da fundamentação exposta pelo Relator:

Feitas tais considerações, a Constituição Federal, em seu art. 5º, X, dispõe que "*São invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurando o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação.*" Vale dizer, como assegurado na Carta Magna, toda pessoa goza de prerrogativas inerentes à sua qualidade de pessoa humana, os ditos direitos de personalidade, em cujo núcleo reside o valor da dignidade.

O dano moral nada mais é do que a violação destes direitos de personalidade, que na conceituação de Maria Helena Diniz

(Responsabilidade Civil, SP, Saraiva, 1988, p. 73), citada por Glaci de Oliveira Pinto Vargas (Reparação do Dano Moral - Controvérsias e Perspectivas, Porto Alegre, Ed. Síntese, p.17), "*Consiste na lesão a um interesse que visa à satisfação ou ao gozo de um bem jurídico extrapatrimonial contido nos direitos da personalidade (a vida, a integridade corporal, a liberdade, a honra, o decoro, a intimidade, os sentimentos afetivos, a própria imagem) ou nos atributos da pessoa (o nome, a capacidade, o estado de família)*".

E, nos termos do Código Civil Brasileiro, o dano, inclusive o moral, decorre de prática de ato ilícito do ofensor por "*violação de direito*", nos termos definidos no art. 186 ou por "*abuso de direito*", consoante o art. 187, nascendo daí a obrigação de indenização na forma do art. 927, observada a sua dupla finalidade, qual seja de compensação à vítima e pedagógico-punitiva.

Tanto esclarecido, saliento que embora não se exija prova do dano moral propriamente dito, imprescindível é a prova do fato gerador alegado como o causador do dano e, além disso, há que se examinar se este fato efetivamente é causador de dano moral, ou seja, se há violação de direitos de personalidade do reclamante.

Com a devida vênia do entendimento da origem, entendo que os fatos revelados pela prova caracterizam o dano moral alegado.

[...]

Contudo, não é apenas o dano patrimonial que precisa ser indenizado neste caso. O depoimento da testemunha Eduardo revelou não só o desvio funcional a que foi submetido o reclamante, mas as consequências desta situação no seu trabalho cotidiano. Os relatos demonstram que o reclamante não era respeitado por seus subordinados, em que pese na prática fosse o superior hierárquico deles. Fica clara a situação de total desprezo dos empregados em relação às ordens emanadas pelo reclamante e ainda o sarcasmo com que era tratado quando pretendia aplicar-lhes punições, pelo fato de que formalmente não poderia fazê-lo. A testemunha Eduardo observa, ainda, que o demandante reclamou da situação tanto à sua empregadora como à tomadora dos serviços, sem que nenhuma providência tenha sido tomada. Destaco, inclusive, que foi reconhecido o exercício da função de supervisor desde janeiro de 2009 e o reclamante laborou até março de 2010, o que significa que este desgaste na relação com seus subordinados se arrastou por mais de um ano, sem qualquer atitude por parte da empresa.

Não perfilho do entendimento da origem de que fato de a empregadora conferir ao reclamante os mesmos poderes que aos outros supervisores minimiza a situação. Isso porque de nada adianta dar ao empregado a prerrogativa de advertir verbalmente seus subordinados sem reconhecer formalmente a sua condição de superior hierárquico, fato que justamente causou o desprezo por parte daqueles, tanto que a própria testemunha afirmou que mesmo que o reclamante pudesse advertir, os empregados não o escutavam.

Entendo, assim, que restou comprovado que o reclamante era desrespeitado por seus subordinados, além de ser alvo de gozações a este respeito, o que o submeteu a situação humilhante de forma reiterada, afrontando sua dignidade, ocasionando-lhe evidente desgaste físico emocional e tornando o meio ambiente de trabalho insuportável.

O dano sofrido pelo reclamante é classificado pela doutrina como dano moral vertical ascendente, ou seja, aquele em que os atos danosos são praticados pelos empregados contra o seu superior hierárquico, o que não exime o empregador de responder por ele.

Não comungo do entendimento do Juízo ao referir que as gozações e ofensas partiram dos colegas e não da empregadora, o que a isentaria de responsabilidade, haja vista que é cediço que o empregador responde também pelos atos de seus empregados.

Mister referir que na forma do disposto no artigo 932, inciso III, do Código Civil, de aplicação subsidiária ao direito do trabalho, conforme norma inserta no artigo 8º, parágrafo único, da CLT, 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;* (...), bem como no artigo 933 daquele diploma legal, o qual versa: *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.*

Por conseguinte, restando configurado o dano moral, faz jus o reclamante à reparação pretendida, a qual arbitro em R\$ 3.000,00, considerando o critério aproximado de duas remunerações pelo tempo de serviço na função de supervisor, estando fora de cogitação o valor sugerido na inicial de 50 salários mensais. De observar que se tem em conta a finalidade da reparação do dano moral - atendimento concomitante dos aspectos compensatório à vítima e punitivo-educativo ao ofensor.
[...] (RIO GRANDE DO SUL, 2010).

Assim, por meio das referidas decisões ficou demonstrada a aplicação prática das questões e apontamentos traçados neste trabalho e, especialmente, da obrigação de indenizar do empregador em face do empregado assediado, em razão da responsabilidade objetiva disposta no Código Civil.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Vislumbrou-se, com o trabalho apresentado, a demonstração de um fenômeno, não tão novo, mas ora recorrente, do direito do trabalho, o assédio moral. Este, como ressaltado no decorrer desta monografia, é uma forma de violência psicológica que pode ser verificada nos diferentes níveis da organização, ou seja, pode ser perpetrado pelos empregados em face de seus colegas, pelos comandantes da empresa contra seus contratados e pelos empregados em oposição ao seu superior hierárquico, sendo denominados, pela doutrina, respectivamente de, *mobbing* horizontal, descendente e ascendente.

A origem de casos de assédio moral é remota, pois pode ser verificado desde que o indivíduo precisou utilizar sua força de trabalho em troca de contraprestação monetária. A violência, todavia, se intensificou com a sedimentação do sistema capitalista que aumentou a disputa pelo mercado consumidor, gerando a incessante busca pela redução do preço do produto e/ou serviço ofertado, modernização do sistema produtivo, diminuição dos salários e do número de trabalhadores. Conclui-se, destarte, que este é um cenário ideal ao nascimento e proliferação da disputa, entre os empregados, pelos seus postos de trabalho e por ascensão no quadro operacional.

Assim, além do medo no tocante ao emprego, vale ressaltar que este não é o único motivo que leva o assediante a agir, posto que ele pode desagradar-se diante de diferenças, por exemplo, étnicas, sexuais, raciais. Ademais, a inveja, o ciúme e a rivalidade também podem ensejar atitudes perversas.

Com a análise da referida temática, foi possível concluir que o psicoterrorismo no interior da organização visa desestabilizar, atacar a dignidade ou a integridade física ou psíquica da vítima, por meio de repetitivos e abusivos atos, palavras, gestos, comportamentos e outras atitudes, objetivando, com isso, afastá-la do ambiente laboral. Assim, o agressor buscar expor o ofendido a situações incômodas e humilhantes, desestabilizando sua relação com seu trabalho, forçando-o a desistir do emprego.

Os doutrinadores, todavia, divergem no tocante a necessidade da constatação do efetivo dano psíquicoemocional para a configuração do assédio moral, sendo que a jurisprudência, neste sentido, não o considerou requisito essencial.

Depreendeu-se, portanto, que o assédio moral estará aperfeiçoado ante a presença de quatro condições, quais sejam, a conduta abusiva por parte do agressor, o ataque a dignidade psicológica do empregado, a repetição da conduta ofensiva e o objetivo de excluir a vítima do ambiente laboral.

Esta violência de cunho psicológico pode ser praticada de diversas formas, tais como, a limitação da comunicação do assediado, o isolamento, a humilhação por meio de piadas, risos, sussurros e brincadeiras, a busca por desqualificar a vítima e por demonstrar sua incapacidade para o trabalho, bem como a submissão do assediado à situações vexatórias.

As referidas condutas geram imensos prejuízos para a vítima e para a empresa. Esta além de estar vinculada a rescindir o contrato de trabalho da vítima, pagando-lhe todas as verbas rescisórias, perderá eficiência, assiduidade por parte dos empregados, tempo ante a necessidade de buscar e selecionar novos trabalhadores, dinheiro, em razão do custo dos embates judiciais e das licenças relativas às doenças do trabalho, bem como reputação em face do seu mercado consumidor. Aquela sofre com problemas de ordem física e psicológica, os quais, na maioria dos casos, implicarão na busca por tratamento especializado.

Ademais, considerando que o tema ora apresentado buscou ressaltar as consequências jurídicas do assédio moral vertical ascendente para a relação estabelecida entre empregado e empregador, o segundo capítulo explorou questões pontuais no tocante ao pacto laboral.

Assim, inicialmente foi explorada a conceituação doutrinária de contrato de trabalho, que com mais exatidão foi demonstrada por Alice Monteiro de Barros (2010, p. 236-237), para quem contrato de trabalho:

é o acordo expresso (escrito ou verbal) ou tácito firmado entre uma pessoa física (empregado) e uma pessoa física, jurídica ou entidade (empregador), por meio do qual o primeiro se compromete a executar, pessoalmente, em favor do segundo um serviço de natureza não eventual, mediante salário e subordinação jurídica.

Por meio da análise dos artigos 2º e 3º da CLT, foram demonstrados os elementos caracterizadores da relação empregatícia, quais sejam, trabalho por pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, também chamado de continuidade, onerosidade, que pressupõe o pagamento de contraprestação pelos serviços prestados e subordinação.

Superada esta fase de caráter apenas introdutório aos objetos principais do presente capítulo, tratou-se dos poderes do empregador, ou seja, prerrogativas decorrentes do *status* do chefe da empresa, numeradas como, poder diretivo, regulamentar, fiscalizatório e disciplinar. Essas prerrogativas possibilitam ao empregador a determinação das atividades a serem desenvolvidas na empresa, a estipulação de normas gerais de observância obrigatória no ambiente laboral, o controle e fiscalização das atividades exercidas pelos empregados e dos mesmos, a imposição de penalidades pelo desrespeito as regras da organização, dentre outras.

Por fim foram citadas e explicadas as formas de rescisão indireta do contrato de trabalho, prescritas nos artigos 482 e 483 da CLT, a fim de embasar o texto apresentado no terceiro capítulo, uma vez que os mais variados casos de *mobbing* verificados no contexto empresarial podem ser enquadrados nas referidas hipóteses.

Pela análise da doutrina apresentada no terceiro capítulo, concluiu-se que o assédio moral é uma conduta que põe em “risco a integridade, a saúde e até mesmo a vida do trabalhador” (BARRETO, Marco, 2009, p. 52), pois os danos decorrentes do psicoterror no ambiente laboral são constatados no bem estar físico, mental, psíquico e social da vítima. Neste contexto é importante a menção ao artigo 1º, inciso III da Constituição Federal, o qual colocou a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil. Este princípio visa assegurar ao indivíduo que ele “não será alvo de ofensas ou humilhações” (TAVARES, 2010, p. 584).

Uma das nuances deste princípio, e que mostrou sua importância prática para a temática apresentada, são as normas constitucionais que proclamam o direito fundamental a um meio ambiente do trabalho saudável e seguro. A partir disto foi possível constatar que os empregados tem direito a um local de trabalho livre de violência física ou psicológica, dentre as quais o assédio moral. Verifica-se, portanto, que, a despeito da falta de regulamentação expressa, o *mobbing*, por suas implicações negativas no espaço organizacional, é implicitamente vedado.

A partir do exposto nos dois primeiros capítulos, bem como nos primeiros itens do terceiro, foi possível embasar e fundamentar as consequências jurídicas de todas as principais espécies de assédio moral, quais sejam, vertical descendente, horizontal e vertical ascendente.

A primeira espécie gera, em face do empregador, responsabilidade civil por fato próprio decorrente de sua conduta, com base no disposto nos artigos 186 e 187 do Código Civil. Assim, por força do prescrito no artigo 927 do diploma civil, o empregador será obrigado a indenizar os danos decorrentes das humilhações e ofensas psicológicas desferidas em face do empregado assediado. Ademais, ante a possibilidade de subsunção em diversas das hipóteses prescritas no artigo 483 da CLT, a vítima poderá pleitear rescisão indireta do pacto laboral, recebendo, em face disto, as verbas rescisórias legalmente estabelecidas.

Já o *mobbing* horizontal enseja, para o empregado assediante, a cessação do pacto laboral por justa causa, ante a verificação, a depender do caso concreto, das hipóteses prescritas nas alíneas *b* e *j* do artigo 482 da CLT. Ademais, ante o disposto nos artigos 932, inciso III e 933 do Código Civil, o empregador é obrigado a reparar os danos causados ao empregado assediado, sendo-lhe garantido, todavia, o direito de regresso em face do agressor, nos termos do artigo 943 do mesmo diploma.

Por fim, depreende-se no tocante ao assédio moral ascendente, tema central deste trabalho, que, apesar do menor índice de incidência, os danos dele decorrentes são tão graves quando nas outras espécies. Em geral, o psicoterrorismo advindo de atitudes abusivas dos empregados é praticado em oposição à chefes que excedem seus poderes, bem como contra àqueles que se mostram inexperientes e inseguros. Há casos, também, em que os subordinados violentam o seu superior, por preferirem a pessoa que ocupava o seu cargo anteriormente ou por visarem o posto dele.

Em face do empregado assediante, as implicações destas reiteradas condutas abusivas podem ser observadas em três ordens, cita-se, a trabalhista, a civil e a penal. Esta depende do meio utilizada pelo agente e da subsunção ao texto legal. Já a primeira, por se enquadrar perfeitamente ao disposto no artigo 482, alíneas *b*, *h* e *k* da CLT, enseja a cessação do contrato pactuado com o empregado ofensor, o qual não terá direito à verbas indenizatórias.

Por sua vez, a responsabilidade civil, advinda da constatação de um caso de *mobbing* ascendente, é regulada, principalmente pelo disposto nos artigos 932 a 934 do Código Civil. As aludidas normas prescrevem a responsabilidade objetiva do empregador em face da ações/omissões de seus empregados quando no exercício de suas atividades ou em razão dessas. Todavia, garantem ao

administrador/chefe da empresa, o direito de ser ressarcido, pelo efetivo ofensor, do prejuízo advindo da indenização paga em favor da vítima.

O empregado assediado, também poderá requerer a rescisão do seu contrato de trabalho, ante a verificação, a depender do caso concreto, de uma das hipóteses de justa causa do empregador, prescritas no artigo 483 da CLT, em especial as dispostas nas alíneas *c*, *d* e *e*. Desta forma, terá direito a todas as verbas rescisórias decorrentes da cessação do pacto laboral.

Conclui-se, diante dos conceitos apresentados no tocante às já referidas e especificadas prerrogativas do empregador, que estas vislumbram salvaguardar o dono da empresa no sentido de possibilitar que vigie, cuide, puna, estabeleça normas e troque de funções seus empregados, a fim de evitar que estes convivam com pessoas com as quais tem desavenças e que possam iniciar focos de assédio moral na organização. Assim, quando o empregador deixa de dirigir, fiscalizar e controlar seus empregados, dá azo a sua responsabilização em razão das atitudes destes, obrigando-se, inclusive, a pagar as verbas rescisórias.

Por essa razão justifica-se a responsabilidade objetiva e o dever de pagar as verbas indenizatórias quando deixa de exercer suas prerrogativas e possibilita que seus empregados sejam alvo de assédio moral no ambiente laboral.

Depreende-se, por todo o exposto neste trabalho, bem como pelas conclusões gerais trazidas neste tópico, que o empregador deve estar atento ao que ocorre na sua empresa e as atitudes, reclamações e ponderações feitas por seus empregados, no sentido de identificar e punir casos de *mobbing*, posto que apenas desta forma irá prevenir os altos custos que esta espécie de violência psicológica gera à empresa e à saúde dos seus empregados. Isso porque a manutenção de um ambiente de trabalho sadio e agradável é seu dever e o seu *status* na empresa possibilita o acesso a meios de evitar esta prática abusiva.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, André Luiz Souza. **Assédio moral nas organizações: estudo de caso dos empregados demitidos e em litígio judicial trabalhista no Estado da Bahia**. 2003. 16 f. Dissertação (Mestrado em Administração Estratégica) – UNIFACS, Universidade Salvador, Salvador, 2003. Disponível em: <http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/AGUIAR_A.L.S._Assedio_moral_nas_organizacoes.pdf>. Acesso em: 03 jun.2012.

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

BARRETO, Marco Aurélio Aguiar. **Assédio Moral no trabalho: da responsabilidade do empregador: perguntas e respostas**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**.6. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2010.

BARROS, Alice Monteiro de. **Proteção à intimidade do empregado**. São Paulo: LTr,1997.

BARUERI. 2ª Vara do Trabalho. **Assédio moral**. Processo nº 0002932-72-2011-5-02-0202, Camila Cristina de Moura e Arthur Lundgreen Tecidos S/A - Casas Pernambucanas, Juíza do Trabalho Paula Maria Amado de Andrade. Disponível em: <<http://www.trtsp.jus.br>> Acesso em: 01 out.2012.

BRASIL. Código Civil Brasileiro (2002). Lei 10.406 de 10 de janeiro de 2002.

BRASIL. Código de Processo Civil (1973). Lei 5.869 de 11 de janeiro de 1973.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho (1943). Decreto-Lei 5.452 de 1º de maio de 1943.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da Republica Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988.

BRASIL. Lei 8.312 de 24 de julho de 1991.

BRASIL. Lei 6.815 de 19 de agosto de 1980.

BRASILEIRO, Kerley Aparecida de Menezes. **O assédio moral em uma relação de trabalho no ambiente empresarial**. 2009. 74 f. Dissertação (Mestrado em Direito Empresarial) – Faculdade de Direito Milton Campos, Nova Lima, 2009. Disponível em: <<http://www.mcampos.br/posgraduacao/Mestrado/dissertacoes/2011/kerley%20aarecidabrasileiroassediomoralemumarelacaotrabalhoambienteempresarial.pdf>>. Acesso em: 03 jun.2012.

CAIXETA, Sebastião. **Guerra psicológica: O assédio moral é tão antigo quanto o próprio trabalho.** 2005. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2005-jul-12/assedio_moral_tao_antigo_quanto_proprio_trabalho>. Acesso em: 03 abr.2012.

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho: legislação complementar/jurisprudência.** 36. ed. atual. por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2011.

CORDEIRO, Rita. **Assédio Moral E Suas Manifestações.** 2007. Disponível em: <<http://www.webartigos.com/artigos/assedio-moral-e-suas-manifestacoes/1610/>>. Acesso em: 03 abr.2012.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 9.ed. São Paulo: LTr, 2010.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro: da responsabilidade civil.** 22. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2008. v. 7.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Comentários ao Código Civil: parte especial: direito das obrigações.** São Paulo: Saraiva, 2003. v.11 (arts. 927 a 965).

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

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho.** 2. ed. São Paulo: LTr, 2004.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-Estar no Trabalho: redefinindo o assédio moral.** Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.

LEITE, José Roberto Dias. **Assédio moral.** 2010. Disponível em: <<http://ipmaranata.org.br/capa/ver.php?t=27&id=133> > Acesso em: 01 mai. 2012.

LIMA, Diego Turcatti. **Assédio moral nas relações de trabalho: um mal pernicioso.** 2009. 123 f. Monografia (Bacharelado em Direito) – Centro Universitário das Faculdades Metropolitanas Unidas, Universidade Cândido Mendes, São Paulo, 2009. Disponível em: <<http://arquivo.fmu.br/prodisc/direito/dtl.pdf>>. Acesso em: 20 set.2012.

LÜCKEMEYER, Lisiane. **O assédio moral no ambiente de trabalho: caracterização e efeitos jurídicos.** 2008. Disponível em: <<http://www.esmesc.com.br/upload/arquivos/4-1246975927.PDF>> Acesso em: 10 set.2012.

MARQUES, Leonardo Nunes. **Tributação e Direitos Fundamentais: A Emenda Constitucional nº 03/93.** 2006. 200 f. Dissertação (Mestrado em Direito Empresarial e Tributação) – Universidade Cândido Mendes, Rio de Janeiro, 2006. Disponível em: <http://www.pmd-ucam.org/index.php?option=com_docman&task=doc_view&gid=16 >. Acesso em: 03 jun.2012.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho.** 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito Processual do Trabalho**. 29. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano. **Aspectos relevantes acerca do assédio moral e assédio sexual no Direito do Trabalho**. 2008. Disponível em: <http://www.robsonzanetti.com.br/v3/docs/livro_robson_zanetti_assedio_moral.pdf> Acesso em: 01 out.2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr,1991.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Noções Conceituais sobre o Assédio Moral na Relação de Emprego**. [entre 2005 e 2012]. Disponível em: <<http://www.amatra5.org.br/php/arquivos/assedio.pdf>>. Acesso em: 10 jun.2012.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **O dano moral na relação de emprego**. 3. ed. São Paulo:LTr, 2002.

RIO DE JANEIRO. Sindicato dos Servidores e Empregados do Ministério da Defesa. [entre 2009 e 2012]. Disponível em: <<http://www.sinfa-rj.org.br/v2/anexo/noticias/200911091631350.cartilha.pdf>>. Acesso em: 03 abril.2012.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho. **Assédio moral ascendente**. Processo TRT/RS nº 0000936-58.2010.5.04.0383 – 4ª região, Ete Engenharia de Telecomunicações e Eletricidade Ltda., Rafael Adriano Santos Bays e Brasil Telecom S/A, Relator Desembargador Hugo Carlos Scheuermann. Disponível em: < http://gsa3.trt4.jus.br/search?q=cache:e_nGlbe2xREJ:iframe.trt4.jus.br/nj4_jurisp/jurispnovo.ExibirDocumentoJurisprudencia%3FpCodAndamento%3D41257357+inmeta:DATA_DOCUMENTO:2010-10-01..2012-10_01+Ete+Engenharia+de+Telecomunica%C3%A7%C3%B5es+e+Eletricidade+Ltda.+ass%C3%A9dio+moral+ascendente++&client=jurisp&site=jurisp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&access=p&oe=UTF-8 > Acesso em: 10 jun.2012.

SALADINI, Ana Paula Seffrin. **Trabalho, medo e sofrimento: considerações acerca do assédio moral**. Revista LTr: Legislação Trabalhista, Salvador, ano 71, n.8, p.965-971, agosto. 2007.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho. **Assédio moral ascendente**. Processo TRT/SP nº 01043007220105020069 - 4ª Turma, Tellerina Com Presentes Art Decoração S/A e Andressa dos Santos Barbosa, Relatora Desembargadora Ivani Contini Bramante. Disponível em: <<http://www.trtsp.jus.br>>. Acesso em: 10 jun.2012.

SILVA FILHO, Artur Marques; SABINO, Mauro César Cantareira. **Responsabilidade Civil no Assédio Moral**. [entre 2007 e 2012]. Disponível em: <<http://legacy.unifacef.com.br/novo/publicacoes/IIforum/Textos%20IC/Artur%20e%20Mauro.pdf> >. Acesso em: 01 jun.2012.

SILVA, Luís Antonio Barbosa da. O Direito ao meio ambiente de trabalho equilibrado, livre de assédio moral. In: SALVADOR. **Revista do Ministério Público do Trabalho na Bahia**, Salvador, n.4, p.35-54, 2011.

STADLER, Denise de Fátima. **Assédio Moral: uma análise da teoria do abuso de direito aplicada ao poder do empregador**. São Paulo: LTr, 2008.

TAVARES, André Ramos. **Curso de direito constitucional**. 8. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2010.

VILLELA, Fábio Goulart. **Manual de Direito do Trabalho: teoria e questões**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

VILLELA, Fábio Goulart. **O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana no direito do trabalho**. [entre 2008 e 2012]. Disponível em: <http://portalciclo.com.br/downloads/artigos/direito/artigo_o_principio_constitucional_da_dignidade_da_pessoa_humana_no_direito_do_trabalho_fabio_goulart.pdf>. Acesso em: 03 set.2012.

ZANETTI, Robson. **O assédio moral**. [entre 2008 e 2012]. Disponível em: <http://www.robsonzanetti.com.br/v3/docs/livro_robson_zanetti_assedio_moral.pdf> Acesso em: 03 jul.2012.