

O ABUSO DE DIREITO APLICADO AO PODER DO EMPREGADOR E O ASSÉDIO MORAL

LUCIANNA PEDROSA GRABOWSKI¹

ANA PAULA PAVELSKI²

RESUMO: O presente artigo analisa a subordinação do empregado pelo empregador, reconhecida pelo Direito do Trabalho, atribuindo ao empregador o jus variandi, qual seja, o direito de mudar, variar, alterar o contrato de trabalho de seus empregados. O empregador, assim, detém o poder de direção de sua atividade econômica. Entretanto este poder está sujeito a limitações, razão pela qual o empregador não pode agir de modo a desvirtuá-lo, sob pena de cometer uma conduta abusiva. Analisa os limites do poder conferido ao empregador, bem como as conseqüências do abuso do exercício regular do poder do empregador, enfatizando o assédio moral e abordando suas características e modalidades.

Palavras-chave: Abuso de direito; poder diretivo do empregador; assédio moral.

1 INTRODUÇÃO

A relação entre empregado e empregador geralmente configura uma relação conflituosa. Não apenas por envolver pessoas, mas pelo fato delas se relacionarem pela via da hierarquia e do poder de comando. Essa relação conflituosa passou a se tornar mais intensa em função da globalização, do interesse capitalista em auferir lucro, do aumento da competitividade e do surgimento de novas tecnologias. Em

¹ Bacharel em Direito pelo Centro Universitário Curitiba - Unicuritiba. Advogada. Acadêmica da Pós Graduação em Direito e Processo do Trabalho do Centro Universitário Curitiba – Unicuritiba.

² Professora universitária do Centro Universitário Curitiba - Unicuritiba. Advogada. Especialista em Direito do Trabalho pelo Centro Universitário Curitiba - Unicuritiba. Mestra em Direito Empresarial e Cidadania pelo Centro Universitário Curitiba - Unicuritiba. Sócia do escritório Zornig & Andrade Advogados Associados.

decorrência disso, cada vez mais o empregado teme perder seu emprego diante da instabilidade econômica, potencializando o critério de subordinação ante o empregador.

Toda empresa necessita de um comando e uma hierarquia para se estabelecer no mercado econômico, ou seja, o poder de direção do empregador. Todavia, este poder é conferido, tão somente, para o empregador controlar as atividades profissionais realizadas pelo empregado, mas observa-se o abuso deste poder no âmbito da relação de emprego, sobretudo nas modernas alterações na estrutura empresarial. Com isso, o trabalhador está inevitavelmente exposto ao assédio, sofrendo humilhações e constrangimentos ou sendo obrigado a realizar trabalhos forçados.

Reginald Felker explica que o assédio moral, também conhecido como terror psicológico, degrada o ambiente de trabalho, através das condutas abusivas de superiores hierárquicos sobre subordinados, ou destes sobre aqueles, ou de colegas, tornando penoso ao trabalhador dar continuidade a relação laboral.³

Esse clima de terror e medo gera na vítima um sofrimento que atinge sua saúde física e psicológica, ameaçando sua integridade e violando o princípio da dignidade da pessoa humana resguardada pela nossa Constituição Federal.

2 PODER DE DIREÇÃO DO EMPREGADOR

A sociedade atual se defronta, claramente, com o fenômeno da globalização. O conceito de globalização apresenta inúmeras e variadas definições, uma vez que esse termo pode abranger aspectos econômicos, tecnológicos, culturais, sociais, financeiros, comerciais, dentre outros. Para melhor entender o fenômeno, as considerações de Patrícia Buendgens Schneider:

³ FELKER, R. **O Dano Moral, o Assédio Moral e o Assédio Sexual nas relações de trabalho:** doutrina, jurisprudência e legislação. 2 ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 179.

Esse processo de mundialização da economia – intensificado após a Segunda Guerra, e constantemente voltado à dominação de mercados – se compõe de fluxos financeiros e de informações, bem como, do comércio e dos investimentos em escala transnacional. O avanço tecnológico, a quebra de barreiras geográficas, a abertura comercial, a formação de blocos econômicos e políticos entre os Estados, o estímulo à eficiência geral da economia, a interação cultural, dentre outros fatores, demonstram a complexidade do impacto causado pela globalização da economia [...]”⁴.

No contexto da globalização, as novas tecnologias⁵ facilitam o controle do empregado pelo empregador, seja dentro ou fora da empresa.

O empregador, conforme dispõe o artigo 2º da CLT, é aquele que “assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços”⁶. O Direito do Trabalho atribuiu ao empregador a capacidade de dar conteúdo à atividade do trabalhador, visando à realização das finalidades da empresa, bem como legalizou a dominação e o controle do empregador sobre o empregado, atribuindo ao empregador o direito de *jus variandi*.

Nesse sentido, são precisas as considerações de Alice Monteiro de Barros:

“A autoridade do empregador exterioriza-se pelo poder de direção e torna-se efetiva pelo poder disciplinar. Outros autores alinham a estes dois o poder regulamentar e o consideram como manifestação da autoridade empresarial, que se configura como um poder de legislar no âmbito da empresa. (...) Já o poder de fiscalização nada mais é do que uma das faculdade compreendidas no conteúdo do poder diretivo (...).”⁷

O poder de direção do empregador pode ser entendido como uma situação jurídica que confere poderes e deveres ao seu titular (empregador). Nessa senda, Eduardo Milléo Baracat assevera:

⁴ SCHNEIDER, Patrícia Buendgens. Os direitos humanos e a sua proteção frente à globalização econômica. In: PIOVESAN, Flávia. (Coord.). **Direitos Humanos**. Curitiba: Juruá, 2007, p. 277.

⁵ As novas tecnologias existentes hoje permitem total controle do empregado pelo empregador, através de câmeras filmadoras, detectores de objetos, bips, celulares, etc.

⁶ CARRION, V. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**: legislação complementar/jurisprudência. São Paulo: Saraiva, 2011, p.36.

⁷ BARROS, A. M. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2011, p. 460.

O poder de direção, no entanto, é acompanhado de deveres, visto que o titular de um poder só pode utilizá-lo tendo em vista o interesse tutelado pela ordem jurídica. Em outras palavras, o poder de direção deve ser exercido nos limites e no interesse da ordem jurídica⁸.

O empregador não tem a faculdade de renunciar ao poder que lhe é conferido, (poder esse decorrente do risco da sua atividade econômica), sob pena de renunciar a própria condição jurídica de empregador.

Em contrapartida, a subordinação (dependência do empregado) consiste na submissão do empregado a esse poder diretivo do empregador, de modo que a criação de uma relação jurídica de emprego resulta em um espaço de poder de direção e um correspondente estado de sujeição garantido pelo direito no âmbito da empresa.⁹

Grande parte da doutrina entende que o poder diretivo subdivide-se em poder regulamentar, poder disciplinar, poder fiscalizatório e poder de direção propriamente dito (poder organizativo).

O poder regulamentar do empregador é reconhecido pela Súmula 51 do Tribunal Superior do Trabalho¹⁰. Esse poder consiste no “conjunto de prerrogativas tendencialmente concentradas no empregador dirigidas à fixação de regras gerais a serem observadas no âmbito do estabelecimento e da empresa”¹¹. Contudo, o poder regulamentar não tem o escopo de fixar normas jurídicas, apenas produz cláusulas obrigacionais que aderem ao contrato.

Já o poder disciplinar consiste no “conjunto de prerrogativas concentradas no empregador dirigidas a propiciar a imposição de sanções aos empregados em face

⁸ BARACAT, Eduardo Milléo. Poder de direção do empregador: fundamentos, natureza jurídica, e manifestações. In: BARACAT, Eduardo Milléo.(Coord.) **Controle do empregado pelo empregador: procedimentos lícitos e ilícitos**. Curitiba: Juruá, 2008, p. 50.

⁹ COUTINHO, Aldacy Rachid. **Poder Punitivo Trabalhista**. São Paulo: LTr, 1999, p. 14.

¹⁰ BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 51. Cláusula Regulamentar – Vantagens e opção pelo novo regulamento. Art. 468 da CLT. I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento. II - Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro (Res 129/2005 – DJ 20.4.2005). In: COSTA, 2009, p. 702.

¹¹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 7 ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 634.

do descumprimento por esses de suas obrigações contratuais”¹². Os artigos 474 (que dispõe sobre a suspensão disciplinar do empregado) e 482¹³ (que autoriza a dispensa por justa causa) da CLT prevêm o poder disciplinar no ordenamento jurídico pátrio. No entanto, em face dos direitos da personalidade e da boa-fé objetiva, a atuação do poder disciplinar será limitado. Deve o empregador atentar-se a proporcionalidade entre a infração e a sanção imposta, para não incorrer em abuso de poder.

Também chamado de poder de controle, o poder fiscalizatório caracteriza-se pelo “conjunto de prerrogativas dirigidas a propiciar o acompanhamento contínuo de prestação de trabalho e a própria vigilância efetivada ao longo do espaço empresarial interno”¹⁴. Sendo assim, são inerentes ao poder fiscalizatório do empregador controlar o horário e freqüência, instalar circuitos internos de imagens, já que essas atividades, quando exercidas de forma razoável, não têm o condão de ferir a dignidade do empregado ou cercear a sua liberdade, apenas fazer valer o poder que lhe é conferido¹⁵.

O poder de direção propriamente dito, conhecido também como poder organizativo, é muito bem conceituado por Eduardo Milléo Baracat:

O poder de direção é um poder geral de comando, fiscalização e controle do empregador, sobre os empregados, no tempo e no local de trabalho. O poder de comando exterioriza-se através de ordens, orientações, ensinamentos e outras manifestações do empregador tendentes a organizar e a coordenar o trabalho do empregado, de modo que sirva da melhor maneira possível à atividade econômica. [...] a organização do

¹² Ibid., p. 638.

¹³ Art. 474 da CLT: A suspensão do empregado por mais de 30 (trinta) dias consecutivos importa na rescisão injusta do contrato de trabalho; 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. In COSTA, op. cit., p. 78-79.

¹⁴ DELGADO, op. cit., p. 636.

¹⁵ Cabe ressaltar nesse particular que o poder fiscalizatório é limitado. Embora o empregador detenha tal poder, lhe é vedado que o utilize como forma de agressão ou cerceamento de liberdade do seu empregado, já que o Brasil é um Estado Democrático de Direito. Essa questão será discutida a fundo em tópico específico.

trabalho é a finalidade do exercício do poder de direção, ou do poder de comando propriamente dito¹⁶.

Como consequência¹⁷ do poder diretivo, está a subordinação jurídica do empregado, “pelo fato de o empregado submeter o seu trabalho ou capacidade de trabalhar ao empresário, que irá utilizá-lo em prol da atividade econômica”¹⁸.

3 ABUSO DO PODER DO EMPREGADOR E A TEORIA DO ABUSO DE DIREITO

3.1 NOÇÕES GERAIS

A legitimidade da subordinação do empregado pelo empregador, reconhecida pelo Direito do Trabalho, atribuiu ao empregador o *jus variandi*, qual seja, o direito de mudar, variar, alterar o contrato de trabalho de seus empregados. O empregador, assim, detém o poder de direção de sua atividade econômica. Entretanto este poder está sujeito a limitações, razão pela qual o empregador não pode agir de modo a desvirtuá-lo, sob pena de cometer uma conduta abusiva.

O artigo 187 do Código Civil prevê 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 bons costumes”¹⁹.

Nesse sentido, Marcel Planiol esclarece:

Fala-se facilmente do abuso de direito, como se esta expressão tivesse um sentido claro e preciso. Mas é necessário não nos iludirmos: o direito cessa onde começa o abuso, e não pode haver uso abusivo de um direito

¹⁶ BARACAT, 2008, p. 52-53.

¹⁷ O *Ius Variandi*, que consiste na faculdade modificativa conferida ao empregador, autorizando-lhe a alterar as condições de trabalho nos moldes do art. 468 da CLT, é também consequência do poder de direção.

¹⁸ BARACAT, op. cit., p. 60.

¹⁹ LEI Nº 10.406, DE 10 DE JANEIRO DE 2002. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/CCIVIL/leis/2002/L10406.htm>>. Acesso em: 08 nov. 2012.

qualquer, porque um mesmo ato não pode ser, a um tempo só, contrário ao direito.²⁰

A conduta abusiva excede o limite material do direito, exibindo a forma de um direito aparente. O indivíduo exercita seu direito e contraria os limites da finalidade (econômica, social), da boa-fé e dos bons costumes²¹, como bem analisa Humberto Theodoro Júnior²²:

O titular de qualquer direito para conservar-se no campo da normalidade não basta legitimar sua conduta dentro das faculdades reconhecidas pelas normas legais em face de sua individual situação jurídica. Haverá de cuidar para que o uso das prerrogativas legais não se desvie para objetivos ilícitos e indesejáveis, dentro do contexto social. O abuso de direito acontecerá justamente por infringência desse dever e se dará sempre que o agente invocar uma faculdade prevista em lei, aparentemente de forma adequada, mas para alcançar um objetivo ilegítimo ou não tolerado pelo consenso social.

A professora Ana Paula Pavelski elucida que a análise do abuso de direito:

Deve considerar o aspecto concreto, repensando-se a própria concepção de direito subjetivo como estrutura lógico-formal, nele delineando-se a ocorrência de abusividade de atos. A teoria do abuso de direito passa a ser tratada como categoria jurídica autônoma, sendo necessário, portanto, fundamento jurídico para a compreensão²³.

O abuso de direito antecede a previsão legal referida, razão pela qual analisar-se-ão a seguir, brevemente, as teorias que buscam explicar este instituto.

²⁰ PLANIOL, Marcel apud MARTINS, Pedro Baptista. **O abuso de direito e o ato ilícito**. 3 ed. Atual. Por José da Silva Pacheco. Rio de Janeiro: Forense, 2002. p. 2.

²¹ NORONHA, Fernando. **Direito das obrigações**: fundamentos do direito das obrigações e introdução à responsabilidade civil. São Paulo: Saraiva, 2003, v. 1, p. 370-371.

²² THEODORO JÚNIOR, Humberto. **Comentários ao novo código civil: dos defeitos do negócio jurídico ao final do livro III. Arts. 185 ao 232**. Rio de Janeiro: Forense, 2003. V. 3. T. II, p. 113.

²³ PAVELSKI, Ana Paula. **Os direitos da Personalidade do Empregado em Face do Exercício Abusivo do Poder Direito do Empregador**. Curitiba: Juruá, 2009, p. 90.

Segundo o doutrinador Everardo da Cunha Luna, as teorias se subdividem em: teorias “subjetivas”, teorias “objetivas” e teorias “subjetivo-objetivas²⁴”. As teorias “subjetivas” referem-se as “teorias da intenção, da gravidade da culpa e da culpa específica” e encontram embasamento para o abuso de direito no “elemento subjetivo, na intenção de prejudicar”. Já as teorias “objetivas” abrangem as teorias do “destino-econômico, do fim social do direito e do motivo legítimo” e pontuam a “existência do ato abusivo independentemente da culpa do autor”. Por fim, Luna esclarece que as teorias “subjetivo-objetivas” caracterizam-se como “teorias ecléticas que buscam conciliar as subjetivas com as objetivas²⁵”.

Ressalte-se que os direitos e obrigações que surgem com o nascimento do contrato de trabalho não devem ser analisados, única e exclusivamente, como prestação do empregado e contraprestação do empregador. É necessário observar os institutos da função social do contrato e da boa-fé objetiva a fim de traçar parâmetros para aferição se determinado poder diretivo é legítimo ou abusivo.

É desta forma que o Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região tem se posicionado:

TRT-PR-10-12-2012 DISPENSA RETALIATIVA. DANO MORAL. A autora da presente ação de indenização foi dispensada sem justa causa menos de uma semana após a ré ter sido notificada acerca de audiência inicial concernente a reclamatória trabalhista com as mesmas partes. Ademais, a causa alegada na contestação para a dispensa ("motivos administrativos") não condiz com a causa informada pelo preposto em audiência ("baixo desempenho"). É notório, desse modo, que a dispensa da autora ocorreu como forma de punição pelo ajuizamento de reclamatória trabalhista contra a ré. Houve, assim, abuso no exercício do poder potestativo do empregador, que encontra limite no conteúdo ético e na boa-fé objetiva, que são imanentes ao contrato de trabalho. Reconhecido o abuso de direito, resulta que o ato de dispensa da trabalhadora é ilícito, gerando, assim, o dever de reparar o dano causado. Inteligência dos artigos 187 e 927 do CC²⁶.

²⁴ LUNA, Everardo da Cunha apud STADLER, Denise de Fátima. Assédio Moral: uma análise da teoria do abuso de direito aplicada ao poder do empregador. São Paulo: LTr, 2008, p. 59.

²⁵ Idem, ibidem.

²⁶ TRT 9ª Região - 4ª Turma - Rel. Luiz Celso Napp. Publicado em 10.12.2012.

No mesmo sentido:

TRT-PR-25-02-2011 DANOS MORAIS. DISPENSA DE EMPREGADO COM SAÚDE DEBILITADA. O exercício do direito potestativo de rescindir o contrato tem limites, sob pena de se configurar abuso de direito, o que se verifica na presente hipótese, em que o reclamado, a pretexto de exercer o seu direito potestativo de dispensa, está verdadeiramente dispensando trabalhador que apresenta problemas graves de saúde, os quais demandam cuidados médicos. O dano moral está ínsito na própria ofensa, fazendo jus o reclamante à respectiva indenização²⁷.

Verificado o choque entre os direitos do empregado e do empregador, “faz-se oportuno traçar até onde o primeiro detém poder de mando sobre o segundo, em face dos direitos constitucionalmente garantidos”²⁸.

Nesse sentido, as palavras de Ana Paula Pavelski:

Já se sinaliza, portanto, para a franca aplicação do abuso de direito no contrato de trabalho uma vez que o poder diretivo do empregador deve estar em consonância com a finalidade proposta pelo âmbito empresarial²⁹.

As relações de trabalho devem ter como base sólida o princípio da dignidade da pessoa humana e permitir o bom relacionamento entre empregados e empregadores a fim de evitar possíveis práticas que excedam os direitos e deveres de cada parte integrante da relação. Verifica-se que quando o poder do empregador transborda para abusividade, o ambiente de trabalho torna-se favorável a situações de assédio moral, que será analisado na sequência.

²⁷ TRT 9ª Região – 5ª Turma – Rel. Rubens Edgar Tiemann. Publicada em: 25.02.2011.

²⁸ SIMÕES, Felipe Siqueira de Queiroz. Internet: direito do empregado x interesse do empregador. **Síntese Trabalhista**. Administrativa e previdenciária. Porto Alegre, v. 15, n.189, p. 151, mar 2005.

²⁹ PAVELSKI, op. cit., p. 101.

3.2 CONSEQUÊNCIAS DO ABUSO DE DIREITO APLICADO AO PODER DO EMPREGADOR

Como já analisado, o abuso de direito é a conduta que excede os limites materiais do direito e por sua vez, faz-se necessário analisar a sanção (direta ou indireta) respectiva ao ato abusivo, isto porque a simples reprovabilidade deste ato não é hábil a coibi-lo.

A sanção direta demonstra a possibilidade do desfazimento do ato, denominado pela doutrina de reparação in natura³⁰. Carvalho neto explica que esta reparação não seria a única solução, reconhecendo que a tutela inibitória também faz parte da sanção oponível ao ato abusivo³¹. Já na sanção indireta, o ato abusivo equipara-se ao ato ilícito e assim a reparação do dano se dará pela responsabilidade civil.

Nesse sentido, a seguinte ementa é esclarecedora:

TRT-PR-18-05-2012 ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO. Não se pode confundir o poder fiscalizatório conferido ao empregador, consistente no conjunto de prerrogativas dirigidas a propiciar o acompanhamento da prestação dos serviços, com tratamento desrespeitoso, humilhante e ameaçador dispensado a seus empregados, em flagrante abuso de direito. A Constituição encerra vários princípios que vedam condutas fiscalizatórias e de controle da prestação de serviços agressivas à dignidade do trabalhador, entre eles o assédio moral. A inobservância desses preceitos enseja reparação, na forma dos artigos 5º, inciso V, da Constituição, 186 e 927 do Código Civil³².

Na mesma esteira de raciocínio:

TRT-PR-07-02-2012 DANOS MORAIS. OFENSAS VERBAIS. CONFIGURAÇÃO. Detentor do poder diretivo no contrato de trabalho, não

³⁰ CARVALHO NETO, Inácio de. Abuso de direito. 2 ed. Curitiba: Juruá, 2003. p.171.

³¹ Idem, p. 172

³² TRT 9ª Região – 1ª T – Rel. Célio Horst Waldruff. Publicado em: 18.05.2012.

se nega o direito do empregador de exigir, a seu tempo e a seu modo, observados os limites da razoabilidade, a execução dos serviços pelo empregado. Todavia, proferir xingamentos em face do empregado excede os limites do poder diretivo e constitui abuso de direito, devendo ser reparadas as ofensas resultantes à honra e à imagem do trabalhador. Indenização por danos morais devida, com assento nos arts. 186 e 927 do Código Civil e 5.º, X, da Constituição Federal. Recurso ordinário da Reclamante a que se dá provimento³³.

A Constituição veda condutas fiscalizatórias que ofendam à dignidade do trabalhador, entre eles o assédio moral. A inobservância desses preceitos constitucionais enseja reparação, na forma dos artigos 5º, inciso V, da Constituição Federal, e dos artigos 186 e 927 do Código Civil³⁴.

5 ASSÉDIO MORAL

5.1 CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL

O assédio moral não é um fenômeno novo, pois:

Embora o assédio no trabalho seja uma coisa tão antiga quanto o próprio trabalho, somente no começo desta década foi realmente identificado como fenômeno destruidor do ambiente do trabalho, não só diminuindo a produtividade como também favorecendo o absenteísmo, devido aos desgastes psicológicos que provoca³⁵.

O assédio moral é um sério problema enfrentado e analisado pela sociedade atual, discutido por diversas ciências como a Psicologia, a Sociologia, o Direito e a

³³ TRT 9ª Região – 1ª T – Rel. Janete do Amarante. Publicado em: 07.02.2012.

³⁴ Art. 5º, CF: 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: (...)V - é assegurado o direito de resposta, proporcional ao agravo, além da indenização por dano material, moral ou à imagem; Art. 186, CC: Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito; Art. 927, CC: Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo.

³⁵ HIRIGOYEN, Marie - France. **Assédio Moral**: a violência perversa no cotidiano. 8 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006, p. 65.

Medicina do Trabalho, o que possibilita uma análise holística e interdisciplinar do tema.

Em primeira análise, faz-se necessário emprestar pesquisas realizadas no campo da Psicologia para melhor entender o tema em questão.

Segundo a psicanalista Marie-France Hirigoyen:

Por assédio em um local de trabalho temos que entender toda e qualquer conduta abusiva, manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou a integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho³⁶.

O acoso moral caracteriza-se pela perseguição e pela prática repetitiva e reiterada de situações humilhantes e constrangedoras, durante certo lapso temporal, com o propósito de desestabilizar emocionalmente a vítima³⁷.

Consoante o entendimento de Hádassa Dolores Bonilha Ferreira:

Pode-se dizer que o assédio moral é um processo composto por ataques repetitivos que se prolongam no tempo, permeado por artifícios psicológicos que atingem a dignidade do trabalhador, constituindo em humilhações verbais, psicológicas, públicas, tais como o isolamento, a não-comunicação ou a comunicação hostil, o que acarreta sofrimento ao trabalhador, refletindo-se na perda de sua saúde física e psicológica³⁸.

Em decorrência do enorme impacto causado pela globalização, do interesse capitalista, do aumento da competitividade e das novas tecnologias, cada vez mais o

³⁶ HIRIGOYEN, loc. cit.

³⁷ TRT 9ª Região – 6ª Turma – Rel. Sérgio Murilo Rodrigo Lemos. Publicado em 28.09.2012. **EMENTA: DANO MORAL - ASSÉDIO MORAL - REQUISITOS** - Para configuração do assédio moral e conseqüente responsabilização do empregador por sua indenização, é mister que estejam presentes os seguintes elementos: a) intensidade da violência psicológica; b) exposição de trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas no exercício de suas funções; c) conduta do empregador com objetivo de causar dano psíquico ou moral ao empregado para marginalizá-lo no seu ambiente de trabalho; d) comprovação do dano. Sentença que se mantém.

³⁸ FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio Moral nas Relações de Trabalho**. Campinas: Russel, 2004, p. 49.

empregado teme perder seu emprego diante da instabilidade econômica, potencializando sua sujeição em relação ao empregador. Assim sendo, o trabalhador está inevitavelmente exposto ao assédio, sofrendo humilhações e constrangimentos, ou sendo obrigado a realizar trabalhos forçados.

Se, por um lado, as novas tecnologias, como a robotização, captam os postos de trabalho, por outro lado permitem um controle ainda maior do empregado pelo empregador. Os celulares, “softwares” e bips controlam o tempo de execução das tarefas realizadas, o que também pode gerar o assédio moral³⁹.

A deterioração das condições de trabalho, em virtude das freqüentes condutas negativas dos empregadores perante seus empregados, acarretará, indubitavelmente, prejuízos não só ao empregado, vítima da humilhação, mas também a própria empresa, que terá queda na sua produtividade em razão do abalo emocional da vítima.

5.2 CARACTERÍSTICAS

Muitas vezes o assédio moral resulta de atitudes individuais, não fazendo parte de uma imposição da política da empresa. Porém, não se pode deixar de assinalar a responsabilidade empresarial e de sua direção, uma vez que a empresa tem a função de nomear seus prepostos, podendo um destes vir a ser um assediador⁴⁰.

Destarte, o processo de assédio moral sempre irá adquirir características inerentes à política adotada pela empresa⁴¹.

³⁹ Essas novas tecnologias resultam em excessiva disponibilidade do empregado, eis que a subordinação ao empregador e a sua fiscalização rompem os limites físicos da empresa. Em razão dessa evolução tecnológica, passou-se a estudar o Direito a Desconexão, que consiste em assegurar ao empregado o seu descanso mesmo quando estiver em casa, permitindo assim que o empregado se desvincule do trabalho e desfrute do seu tempo de lazer.

⁴⁰ Art. 932, inc. III do CC: 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.

⁴¹ O assédio organizacional será abordado nas páginas subseqüentes.

A pesquisadora Hirigoyen acredita na existência de três características primordiais do assédio moral que serão tratadas a seguir.

A primeira delas refere-se à tendência que o assédio moral tem de igualar os indivíduos, não aceitando que os empregados tenham personalidades distintas⁴². As empresas costumam discriminar e assediar empregados que apresentam condições diferentes daquelas estabelecidas como “padrão”. Essas condições podem ser de ordem sexual, racial, cultural, religiosa, etc.

Outra característica do assédio moral consiste na incitação a rivalidade e a disputa entre os empregados, promovida pela empresa, como explica a mesma doutrinadora ao dizer que a rivalidade é uma alavanca de que as empresas se servem, bastante cinicamente, para se livrar de alguém incômodo: joga-se uma pessoa contra outra, a fim de que uma delas decida pedir as contas⁴³.

As empresas freqüentemente designam duas pessoas para a mesma função, fazendo com que se crie uma competição entre elas. De tal modo, trata-se de uma gestão perversa, uma vez que incentiva e motiva seu empregado a se auto destruir. No entanto, aptidões e idéias diferentes podem colaborar com o trabalho, desde que o objetivo não seja pela competição instaurada, ou seja, eliminar um dos trabalhadores.

A terceira característica do assédio moral apontada pela pesquisadora é a exploração do medo dos trabalhadores diante do temor do desemprego⁴⁴. A ampla instabilidade econômica, acrescida das constantes ameaças de demissão resulta na sujeição dos empregados aos atos agressivos de seus superiores.

O que verifica-se nesse caso é um verdadeiro processo de terrorismo sobre os obreiros, o que provavelmente resultará em uma doença psicológica ou na própria demissão.

⁴² HIRIGOYEN, 2005, p. 38.

⁴³ Ibid., p. 41.

⁴⁴ Ibid., p. 43.

5.3 MODALIDADES DE AGRESSÃO

5.3.1 Assédio Moral Vertical Descendente

Verifica-se esta modalidade de terror psicológico quando a vítima não se encontra na mesma posição hierárquica que o agressor, ou seja, a violência é praticada por um superior ou pelo próprio empregador⁴⁵. Esta espécie de acoso psíquico é a mais freqüente em razão de o assediador deter o poder diretivo e abusar das prerrogativas inerentes à hierarquia, submetendo a vítima aos seus mandos e desmandos.

Nesse sentido, Regina Célia Pezzuto Rufino explica: “O que se verifica no assédio vertical é a utilização do poder de chefia para fins de verdadeiro abuso de direito do poder diretivo e disciplinar, bem como para esquivar-se de conseqüências trabalhistas”⁴⁶.

A humilhação vertical descendente induz a competitividade e manipula o medo da vítima, desencadeando inúmeros danos à sua saúde e à sua produtividade, como assinala Mago Graciano de Rocha Pacheco:

Há que ter também em consideração que a actividade desempenhada pelo sujeito passivo de assédio moral no trabalho passará inevitavelmente a ser afectada, o que por si só, poderá dar lugar a incumprimentos dos deveres do trabalhadores passíveis de justificar um processo disciplinar⁴⁷.

Em muitos casos, o assédio vertical descendente está interligado a relações autoritárias, desumanas e de rigor excessivo por parte da chefia, que tem por objetivo eliminar o empregado, isolando-o e fazendo-o sentir-se cada vez mais enfraquecido. Diante de tais circunstâncias, o empregado passa a sujeitar-se a

⁴⁵ Esta espécie de terror psicológico também é conhecida como *bossing*, proveniente do termo em inglês *boss*, que significa chefe.

⁴⁶ RUFINO, 2007, p. 79.

⁴⁷ PACHECO, 2007, p. 159.

esses ataques, pelo receio de perder seu emprego, deixando em segundo plano sua dignidade humana, ora violada.

5.3.2 Assédio Moral Vertical Ascendente

Esta modalidade de agressão constitui ato violento praticado por um empregado enquanto a vítima é seu superior hierárquico ou empregador. A violência que “vem de baixo”⁴⁸ é bastante rara, uma vez que dificilmente tal prática produzirá os efeitos esperados pelo assediador.

Márcia Novaes Guedes, estudiosa do assunto, sintetiza:

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. Claro que tudo isso é extremamente agravado quando a comunicação interna inexistente entre superiores e subordinados⁴⁹.

Verifica-se esta situação também quando o cargo de chefia é preenchido por alguém estranho ao pessoal, no caso de fusão de empresas ou de compra de um grupo por outro. Os empregados que detinham expectativa de promoção passam a rejeitar e boicotar o novo chefe⁵⁰.

Apesar do acoso vertical ascendente ser tão incomum, ele se revela igualmente destrutivo às demais modalidades, visto que as vítimas não sabem a quem recorrer para proteger-se já que acreditam que esse tipo de queixa não será levada a sério.

5.3.3 Assédio Moral Horizontal

⁴⁸ GUEDES, 2008, p. 37.

⁴⁹ Ibid., p. 37.

⁵⁰ SIMM, 2008, p. 141.

Em se tratando de assédio horizontal, os atos perversos são praticados por colegas de trabalho, de mesmo nível hierárquico que a vítima. No entender de Márcia Novaes Guedes, os motivos ensejadores desta perversão moral são “a competição, a preferência pessoal do chefe porventura gozada pela vítima, a inveja, o racismo, a xenofobia e motivos políticos”⁵¹ e o assediador pode ser um único colega ou até mesmo o grupo todo.

O que se constata corriqueiramente é o grande preconceito de certos empregados, seja ele em razão da etnia, raça, credo ou orientação sexual. Além do preconceito, o ciúme, a inveja do colega que se destaca no grupo ou por este ser aspirante a promoção, motivam o empregado a assediar, com o intuito de transformar a vida dos colegas que estão em seu caminho, um verdadeiro inferno.

Em relação ao que foi mencionado, faz-se necessário trazer as considerações das sociólogas Margarita Martín e Sofia Pérez de Gusmán:

O acoso horizontal, exercido por um ou mais companheiros de trabalho e que geralmente também pretende que a vítima abandone a empresa, apresenta motivos diferentes: as referências psicológicas recaem sobre a personalidade do agressor, destacando seu medo ou insegurança, costumeiramente determinados por sua própria consciência de mediocridade (evidenciada inconscientemente pela vítima)⁵².

Com base nestes ensinamentos sociológicos, conclui-se que o agressor sente-se inseguro quanto a sua capacidade laboral, pois tem consciência que desenvolve suas atividades com mediocridade, tanto é que diante da competitividade e em tempos de demissão em massa, ele opta por assediar seus colegas, para que estes se desestabilizem e percam seus empregos, visando manter o seu próprio emprego, que estaria em risco.

⁵¹ GUEDES, 2008, p. 37

⁵² MARTIN, M.; GUZMÁN, S, P. de. El acoso moral em El trabajo: La construcción social de um fenómeno, p. 290-1 *apud* SIMM, Z., 2008, p. 141.

5.3.4 Assédio Moral Misto

Para configurar o assédio moral misto, exige-se a presença do assediador vertical descendente e do assediador horizontal.

Quem explica com precisão essa modalidade de agressão é a autora francesa Marie-France Hirigoyen:

[...] é raro um assédio horizontal não ser vivido, depois de algum tempo, como assédio vertical descendente, em virtude da omissão da chefia ou do superior hierárquico. É ou se torna, portanto cúmplice. Quando uma pessoa se acha em posição de bode expiatório, por causa de um superior hierárquico ou de colegas, a designação se estende rapidamente a todo o grupo de trabalho [...]⁵³.

A vítima que é assediada por todos os lados (assediada por seu superior e por seus colegas), se torna a única responsável por tudo o que vai mal no trabalho, resultando em um total descontentamento do grupo, que passa a não suportar mais a convivência com a pessoa.

O acoso misto é, sem dúvida, o mais prejudicial à vítima, pois ela está isolada do resto do grupo e desamparada pelo superior hierárquico, não tendo a quem pedir apoio.

5.3.5 Assédio Moral Organizacional

José Affonso Dallegrave Neto assinala a existência de uma outra modalidade de assédio: o assédio moral organizacional, que decorre de uma política violenta da empresa com a finalidade de aumentar a produtividade ou reforçar a sujeição de um grupo de trabalhadores⁵⁴.

⁵³ HIRIGOYEN, 2005, p. 114.

⁵⁴ DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 287.

Esta espécie de assédio, também conhecido como assédio institucional ou estrutural, caracteriza-se pela precária forma de organização da empresa, uma vez que sua política de gestão visa a obtenção de maiores resultados, com um número reduzido de trabalhadores, tornando assim o ambiente de trabalho suscetível ao assédio.

Nessa esfera, devem ser trazidas as considerações de Thereza Cristina Gosdal e Lis Andrea Pereira Soboll:

[...] o assédio organizacional é um conjunto sistemático de práticas reiteradas, inseridas nas estratégias e métodos de gestão, por meio de pressões, humilhações e constrangimentos, para que sejam alcançados determinados objetivos empresariais ou institucionais, relativos ao controle do trabalhador (aqui incluído o corpo, o comportamento e o tempo de trabalho), ou a custo do trabalho, ou ao aumento de produtividade e resultados, ou à exclusão ou prejuízo de indivíduos ou grupos com fundamentos discriminatórios⁵⁵.

Em virtude da grande desigualdade de poder, verificada na subordinação do empregado e no poder de comando do empregador, o ambiente de trabalho se torna propício à prática desta modalidade de assédio.

Observa-se também a ocorrência do fenômeno em razão de “uma estratégia da empresa para reduzir o número de pessoal ou, buscando conter custos, substituir o quadro por pessoas mais jovens e, conseqüentemente, pagar salários mais baixos”⁵⁶. De um ou de outro modo, a pretensão da empresa é de se livrar do empregado.⁵⁷ A prática desses atos violentos força a vítima a rescindir o contrato, perdendo assim o direito às verbas indenizatórias.

⁵⁵GOSDAL, Thereza Cristina; SOBOLL, Lis Andrea. **Assédio Moral Interpessoal e Organizacional**. São Paulo: LTr, 2009, p. 37.

⁵⁶ GUEDES, 2008, p. 36.

⁵⁷ TRT 9ª Região – 3ª Turma – Rel. Archimedes Castro Campos Júnior. Publicado em 09.11.2012.

EMENTA: DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO. O assédio moral possui como elementos conceituais a intensidade da violência psicológica, o prolongamento no tempo, objetivo de ocasionar um dano psíquico ou moral ao empregado para marginalizá-lo no seu ambiente de trabalho e a efetiva ocorrência de danos psíquicos, os quais se revestem de índole patológica. No caso, a prova oral demonstra que o superior hierárquico da autora e da agressora, gerente da reclamada, não apenas tinha conhecimento dos fatos como os ocultou e mostrou-se omissos em coibir o assédio praticado no ambiente de trabalho. Ainda, a prova dos autos evidencia que as agressões perpetradas em face da autora visavam forçar a demissão, que de fato ocorreu aproximadamente um mês depois,

Nessa esteira de raciocínio, João Luis Vieira Teixeira ensina:

[...] basta que se comprove a prática do assédio moral, dentro da empresa, para que exsurja o dever de indenizá-lo, independentemente do fato de ter conhecimento, ou mesmo ser responsável, a empresa por esta conduta (ou seja, sem que se necessite provar eventual culpa ou dolo do agente assediador⁵⁸.

Assim, o assédio moral implica sempre dano moral e cabe ao causador do dano repará-lo, na medida da sua extensão, conforme preceituam os art. 186 e 944 do Código Civil⁵⁹.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Apesar de a globalização atingir diretamente os postos de trabalho, é inaceitável que grandes empresas utilizem o ser humano como simples objeto para se inserirem no mercado ou atingirem metas de lucro. O capitalismo e a competitividade exacerbada não têm o condão de eximir a culpa dos empregadores por maus tratos, violência e agressões à seus subordinados.

Dentro desse contexto social, o presente trabalho procurou demonstrar algumas características do mercado de trabalho atual, que levam o empregador ou seu preposto a cometer atos abusivos contra seu subordinado, possibilitando, assim, melhor compreensão do fenômeno do assédio moral. Saliente-se que essas características mencionadas podem até explicar a prática do assédio, mas em momento algum se justificam.

após ser ameaçada de agressão física. Mostra-se contundente e explícita a inobservância do princípio da dignidade humana do trabalhador, o que não se coaduna com um ambiente laboral saudável e harmônico, pelo qual a reclamada tem o dever de zelar (art. 7º, XXII, da CF). Recurso ordinário da autora ao qual se dá provimento, nesse aspecto.

⁵⁸ TEIXEIRA, João Luis Vieira. **O assédio moral no trabalho**: conceito, causas e efeitos, liderança versus assédio, valoração do dano e sua prevenção. São Paulo: LTr, 2009, 87.

⁵⁹ Art. 186 do CC: Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito. Art. 944 do CC: A indenização mede-se pela extensão do dano. LEI Nº 10.406, DE 10 DE JANEIRO DE 2002. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/CCIVIL/leis/2002/L10406.htm>>. Acesso em: 05 ago. 2012.

REFERÊNCIAS

PAVELSKI, Ana Paula. **Os direitos da Personalidade do Empregado em Face do Exercício Abusivo do Poder Direito do Empregador**. Curitiba: Juruá, 2009, p. 90.

BARACAT, E. M. Poder de direção do empregador: fundamentos, natureza jurídica, e manifestações. In: BARACAT, E. M. (Coord.) **Controle do empregado pelo empregador: procedimentos lícitos e ilícitos**. Curitiba: Juruá, 2008, p. 60.

BARROS, A. M. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2011.

BRASIL, Lei nº 10.406 de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Presidência da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 10 jan. 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/2002/L10406.htm>. Acesso em: 05 ago. 2012.

BRASIL, Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Presidência da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF, 5 de outubro de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em 10, nov. 2012.

CARRION, V. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho: legislação complementar/ jurisprudência**. 36 ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

CARVALHO NETO, Inácio de. **Abuso de direito**. 2 ed. Curitiba: Juruá, 2003.

COSTA, Armando Casimiro; FERRARI, Irany; MARTINS, Melchíades Rodrigues. **Consolidação das Leis do Trabalho**. 36 ed. São Paulo: LTr, 2009.

COUTINHO, Aldacy Rachid. **Poder Punitivo Trabalhista**. São Paulo: LTr, 1999.

DALLEGRAVE NETO, J. A; VIANNA, C. S. V. **Rescisão do Contrato de Trabalho: doutrina e prática**. São Paulo: LTr, 2001.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2008.

FELKER, R. D. H. **O Dano Moral, o Assédio Moral e o Assédio Sexual nas Relações de Trabalho**: Doutrina, jurisprudência e legislação. 2 ed. São Paulo: LTr, 2007.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio Moral nas Relações de Trabalho**. Campinas: Russell, 2004.

GOSDAL, Thereza Cristina; SOBOLL, Lis Andrea. **Assédio Moral Interpessoal e Organizacional**. São Paulo: LTr, 2009.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. 3 ed. São Paulo: LTr, 2008.

HIRIGOYEN, Marie-France F. **Assédio Moral**: a violência perversa no cotidiano. Tradução de Maria Helena Kühner. 8 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.

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

NORONHA, Fernando. **Direito das obrigações**: fundamentos do direito das obrigações e introdução à responsabilidade civil. São Paulo: Saraiva, 2003, v. 1.

PACHECO, Mago Graciano de Rocha. **O Assédio Moral no Trabalho**: O elo mais fraco. Coimbra: Almedina, 2007.

PAVELSKI, Ana Paula. **Os direitos da Personalidade do Empregado em Face do Exercício Abusivo do Poder Direito do Empregador**. Curitiba: Juruá, 2009.

PLANIOL, Marcel apud MARTINS, Pedro Baptista. **O abuso de direito e o ato ilícito**. 3 ed. Atual. Por José da Silva Pacheco. Rio de Janeiro: Forense, 2002.

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **Assédio Moral no Âmbito da Empresa**. 2 ed. São Paulo: LTr, 2007.

SCHNEIDER, Patrícia Buendgens. Os direitos humanos e a sua proteção frente à globalização econômica. In: PIOVESAN, Flávia. (Coord.). **Direitos Humanos**. Curitiba: Juruá, 2007.

SIMM, Z. **Acoso Psíquico no Ambiente de Trabalho**: manifestações, efeitos, prevenção e reparação. São Paulo: LTr, 2008.

SIMÕES, Felipe Siqueira de Queiroz. Internet: direito do empregado x interesse do empregador. **Síntese Trabalhista**. Administrativa e previdenciária. Porto Alegre, v. 15, mar 2005.

TEIXEIRA, João Luis Vieira. **O assédio moral no trabalho**: conceito, causas e efeitos, liderança versus assédio, valoração do dano e sua prevenção. São Paulo: LTr, 2009.

THEODORO JÚNIOR, Humberto. **Comentários ao novo código civil**: dos defeitos do negócio jurídico ao final do livro III. Rio de Janeiro: Forense, 2003. v. 3.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO. Disponível em: <
http://www.trt9.jus.br/internet_base/jurisprudenciasel.do?evento=x&fwPlc=s>.
Acesso em: 10 nov 2012.