

Poder de direção, subordinação e assédio moral vertical nas relações de emprego

Kamila Aparecida Iwanami*

Advogada, professora, especialista e doutoranda em Ciências Jurídicas pela UNLP- Universidade Nacional de La Plata.

Victor Martins Ramos Rodrigues*

Advogado; Secretário Geral da OAB/RJ – 11ª Subseção; Professor de Direitos Fundamentais – Direitos Humanos; Ciências Políticas e Teoria Geral do Estado; Prática Jurídica Real III, da Universidade Iguazu – Campus V; Doutorando em Ciências Jurídicas pela UNLP – Universidad Nacional de La Plata (Argentina); Mestre em Direito na área de concentração em Direito Privado e Constituição pela Faculdade de Direito de Campos; Especialista em Direito Civil e Processo Civil pela Universidade Cândido Mendes-RJ.

Arthur Martins Ramos Rodrigues*

Advogado; Professor de História do Direito; Prática Jurídica II; Prática Jurídica IV, Uma Visão Constitucional do Direito Civil, da Universidade Iguazu – Campus V; Mestre em Direito na área de concentração em Direito Privado e Constituição pela Faculdade de Direito de Campos.

Resumo

O presente artigo tem como objetivo a análise das relações de emprego e de subordinação, com enfoque na questão do assédio moral decorrente de tais relações. Ao fim, apresenta-se alguns meios de combate e de punição ao assédio moral nas relações de trabalho.

Palavras-chave: Relação; emprego; subordinação; assédio; moral.

Abstract

This article aims to analyze the employment relations and subordination, focusing on the issue of bullying arising from such relationships. At the end, we present some means of combat and punishment to bullying in labor relations.

Keywords: Relationship; employment; subordination; harassment; moral.

1 Introdução

A presente investigação tem por ambição demonstrar justificadamente que os efeitos do assédio moral transcendem a esfera interpessoal da vítima quando decorre das relações de trabalho. É indiscutível que a relação trabalhista pressupõe a existência subordinação hierárquica funcional entre os indivíduos que ditam as ordens e os que recebem e devem cumprir tais ordens.

Essa hierarquia funcional é capaz de provocar também, mesmo que involuntariamente, uma inevitável subordinação moral do hierarquicamente inferior em relação ao seu superior. E por isso a relação laboral deve ser analisada sob um enfoque amplo, e não restrito às figuras do empregado e do empregador, mas de empregados e empregadores, já que a sociedade depende das mais variadas formas de trabalho para se desenvolver.

E ainda, se por um lado os trabalhadores precisam do seu emprego para sobreviver, do outro os empregadores não desenvolvem sua atividade sem a mão de obra dos empregados. Através dessa conclusão, a relação laboral possuirá sentido amplo, se mostrando como meio capaz de provocar significativos efeitos de alcance supra-individual.

Busca-se então, rebater uma premissa aparentemente verdadeira, mas dotada de um alto grau de sofismo, cujo enunciado propõe que “a relação laboral diz respeito tão somente ao empregador e ao empregado”.

Evidencia-se que a relação laboral é um campo abrangente que propicia a ocorrência do chamado assédio moral provocado pelo abuso de poder hierárquico. Entretanto, é factível defender que os efeitos negativos do assédio moral não se restringem à esfera meramente privada e subjetiva da sua vítima, mas podem seus efeitos se propagar numa macro-dimensão.

A relevância e a originalidade do estudo se justificam pela utilização de métodos interdisciplinares para uma análise jurídica, social e filosófica capaz de comprovar que a amplitude do tema não se restringe ao empregado e empregador, mas diz respeito a toda sociedade. Por isso, propõe-se que, por afetar toda a sociedade, é dever do Estado coibir a prática do assédio moral nas relações do trabalho.

2 Relação de emprego e subordinação

Antes mesmo de ser aprofunda a análise sobre o tema principal relacionado ao assédio moral nas relações de emprego, necessária se faz a distinção entre os termos a *relação de emprego* e *relação de trabalho*, ideias que aparentemente são sinônimas, mas que, essencialmente se distinguem no seu contexto jurídico.

O doutrinador Jean Vincent se vale da expressão *contrato de atividade* para designar “*todos os contratos nos quais a atividade pessoal de uma das partes constitui o objeto da convenção ou uma das obrigações que ela comporta*”¹.

Alice Monteiro de Barros distingue que “*os contratos de atividade geram uma relação de trabalho, da qual a relação de emprego é uma espécie*”².

A mesma autora ainda complementa no seguinte sentido: “*A relação de emprego tem natureza contratual exatamente porque é gerada pelo contrato de trabalho*”³.

¹ VICENT, Jean. *La dissolution du contrat de travail*, p. 27, Apud BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2005, p. 199.

² BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2005, p. 199.

³ BARROS, Alice Monteiro de. *Ibidem*. p. 200.

Nesse sentido, Alice Monteiro de Barros conclui de forma acadêmica que: *“Existem relações de trabalho lato sensu que não se confundem com a relação de emprego, considerada relação de trabalho stricto sensu. São elas o trabalho autônomo, o eventual, o avulso, entre outros”*⁴.

Dessa forma, não são todas e quaisquer relações de trabalho que podem se sujeitar ao Direito do Trabalho, mas tão somente aquelas que possuam as características específicas elencadas, brevemente, no art. 3º da CLT, as ditas relações de emprego.

Da interpretação conjunta dos artigos 2ª e 3º da CLT, extrai-se que os principais elementos identificadores da relação de emprego gerada pelo contrato de trabalho são, respectivamente, a pessoalidade do empregado para com o empregador; a natureza não eventual do serviço; o pagamento de remuneração do trabalho executado pelo empregado e a subordinação jurídica da prestação de serviços ao empregador.

Por fim, ressalte-se que a ausência de qualquer desses requisitos, não haverá vínculo de emprego, não estando essa relação jurídica sujeita a tutela da lei trabalhista.

É justamente no requisito da subordinação que o presente capítulo será atrelado, uma vez que essa condição subjetiva do empregado em relação ao empregador é o vínculo interpessoal que abre portas para a ocorrência do repudiável assédio moral.

Para conceituação do requisito subordinação, traga-se à baila os sempre didáticos ensinamentos do respeitado jus trabalhista Maurício Godinho Delgado, que o define da seguinte forma:

A subordinação corresponde ao polo antiético e combinado do poder de direção existente no contexto da relação de emprego. Consiste, assim, na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços⁵.

É com fulcro nesse poder diretivo que o empregador encontra facilidade para praticar condutas abusivas e que podem ser facilmente taxadas de assédio moral com seu empregado subordinado. Esse poder de dependência ou a mera hierarquia servem de trampolim para a odiosa conduta.

Nos casos de trabalho autônomo, eventual e avulso, não há que se falar em relação de emprego, não sendo, em decorrência da ausência de subordinação continuada, considerada para os termos da legislação trabalhista.

⁴ BARROS, Alice Monteiro de. *Ibidem*. p. 200.

⁵ DELGADO, Maurício Godinho. *Op. Cit.* p. 295.

Entretanto, é de se relatar que existe na doutrina a chamada “zona grise” ou “zona cinzenta”, que compreende a situação intermediária entre a autonomia e a subordinação jurídica.

Nesse sentido é de cautela transcrever o seguinte trecho:

A qualificação, em concreto, de uma determinada relação como de trabalho subordinado ou autônomo poderá ser difícil e controvertida, principalmente nas hipóteses que situam na chamada “zona grise”, isto é, zona cinzenta ou fronteira habitada por trabalhadores que tanto poderão ser enquadrados como empregados quanto como autônomos, fora da órbita do Direito do Trabalho. A jurisprudência tem sustentado que a questão deverá ser resolvida em face de circunstâncias específicas de cada caso concreto⁶.

Seriam exemplos desse tipo de trabalhador o taxista, o motoqueiro entregador, os trabalhadores a domicílio, os intelectuais, os “chapas” ou os corretores, cujas funções lhe permitem, dependendo do caso em concreto, maior elasticidade na administração do tempo empregado na jornada de trabalho, maior impessoalidade e/ou assunção de risco pelo trabalhador.

Nessas hipóteses, o operador do Direito deverá atentar para cada caso em concreto, sob pena de cometimento de injustiças quanto à possível descaracterização da relação de emprego.

Outra característica peculiar do requisito subordinação é a observação feita por Alice Monteiro de Barros no que diz respeito à chamada “parassubordinação”.

De acordo com a autora, o requisito da subordinação apresenta três aspectos:

Encarada sob o prisma subjetivo, a subordinação apresenta três aspectos: pessoal, técnico e econômico. Quando o empregado está sujeito a controle de horário e acata as ordens recebidas, ele subordina-se pessoalmente ao empregador; quando atende às regras de execução, aflora a subordinação técnica; e quando seu orçamento familiar e seu patrimônio são constituídos basicamente do salário que recebe do empregador, fica patente a subordinação econômica. Em geral, esses três aspectos estão presentes na subordinação jurídica⁷.

Há tempos o célebre autor Mozart Victor Russomano acrescentava, defendendo que seriam quatro os aspectos se propunham a identificar e explicar o elemento da subordinação: *dependência econômica, dependência técnica, dependência pessoal, subordinação jurídica ou dependência hierárquica e dependência social*⁸.

⁶ BARROS, Alice Monteiro de. Op. Cit. p. 290.

⁷ BARROS, Alice Monteiro. Op. Cit. p. 241.

⁸ RUSSOMANO, Mozart Victor. **O Empregado e o Empregador no Direito Brasileiro**. Rio de Janeiro: Forense, 1984, p. 112.

A ocorrência da parassubordinação estaria interligada com a estratégia de descentralização empresarial que se vincula com o significativo crescimento do setor, uma verdadeira reorganização e descentralização do sistema produtivo e aumento do setor de serviços.

O trabalho parassubordinado se caracteriza pela não subordinação, mas sim, de uma “colaboração contínua e coordenada à empresa”⁹. Por razões fáticas e de desnível econômico, contratam seus serviços da empresa em condição de inferioridade, sob a modalidade de contratos civis ou mercantis. Tome-se por exemplo os contratos de obra, prestação de serviços profissionais, transporte, dentre outros, sem, entretanto, possuírem liberdade de negociação.

Para fins de exaurir a análise da questão do chamado trabalho parassubordinado, traga-se à mostra o ensinamento do professor espanhol Antônio Baylos:

Existe atualmente nos ordenamentos europeus a tendência de atenuar a dicotomia entre trabalho autônomo e trabalho subordinado, através da criação de uma figura intermediária capaz de oferecer uma gradação articulada do conjunto de direitos e garantias que constituem o standard médio de tutela reconhecida ao trabalhador protegido pelo Direito do Trabalho. Exemplo típico é o italiano, que desenvolveu a noção de “parassubordinação” como espaço intermediário de proteção entre trabalhador autônomo e assalariado¹⁰.

Por fim, a lei trabalhista brasileira não contempla a figura do chamado trabalho parassubordinado, sendo que o trabalhador será considerado de acordo com o a análise profunda do caso concreto do empregado, estando tutelado pela legislação trabalhista, ou autônomo, ficando excluído da proteção do Direito do Trabalho.

Dessa forma, o operador do Direito deve estar atento para as peculiaridades do caso em concreto, não lhe sendo vedada a possibilidade de aplicação da analogia *in bonam partem*, aplicar a ideia do trabalho parassubordinado com algumas proteções da CLT em casos estritamente possíveis e necessários, desde que seja feito de forma suficientemente fundamentada e justificável de acordo com os parâmetros da razoabilidade e proporcionalidade.

A possibilidade de desconsideração da natureza civil de certos contratos se justifica pela necessidade de amparo aos direitos do trabalhador em virtude de preceitos constitucionais de ordem econômico-social da valorização do trabalho humano atrelado à dignidade da pessoa humana.

⁹ BARROS, Alice Monteiro de. Op. Cit. p. 262.

¹⁰ BAYLOS, Antonio. **Direito do Trabalho: modelo para armar**. São Paulo: LTr, 1999, pp. 105/106

O trabalhador parassubordinado pode ser identificado nos casos em que a pessoa natural prestar serviços autônomos e não eventuais, de forma coordenada, mediante remuneração e uso da estrutura empresarial do tomador dos serviços, de quem depende economicamente.

As características peculiares dessa forma de trabalho são: trabalho autônomo, não eventual, coordenado, prestado com pessoalidade, oneroso, dependência econômica, sujeito a proteção especial, o que justifica plenamente seu tratamento equiparado à condição de empregado.

Maurício Godinho Delgado defende esse posicionamento em que, em muitas hipóteses, senão quase todas aquelas em que se vislumbra os denominados *contratos parassubordinados* ou mesmo aqueles na *zona grise*, o trabalhador deverá ter ampliado o rol de proteção de seus direitos, *in verbis*:

O cotejo de hipóteses excludentes (trabalho subordinado versus trabalho autônomo) abrange inúmeras situações recorrentes na prática material e judicial trabalhista: trabalhadores autônomos prestando serviços habituais a empresas (como profissionais de consultoria, auditoria, contabilidade, advocacia, etc.); trabalhadores autônomos pactuando a confecção de obra certa para determinado tomador (empreitada); representantes comerciais ou agentes e distribuidores regidos por legislação própria; contratos de parcerias rurais, etc. E, todos esses casos, a desconstituição do contrato civil formalmente existente entre as partes supõe a prova da subordinação jurídica, em detrimento do caráter autônomo aparente que estaria se revestindo o vínculo¹¹.

De certo ainda afirmar que, não obstante a subjetividade pessoal que se reveste a ideia de subordinação, o Direito do Trabalho a confere caráter essencialmente objetivo, uma vez que se relaciona com o “*modo de realização da prestação, e não sobre a pessoa do trabalhador*”¹².

Dessa forma, a aparente noção de subjetividade que se reveste a noção de subordinação, a doutrina contemporânea e a jurisprudência massiva têm reconhecido que se trata de caráter objetivo inerente à forma em que o trabalho é realizado.

Entretanto, não se pode ignorar que o requisito subordinação também guarda, ainda hoje, aparentes resquícios de subjetividade inerentes à sujeição do empregado ao seu mandante, o que ocorre com muita frequência, principalmente como justificativa transversa para cobranças abusivas, atitudes desmedidas e comandos excessivos, nascentes do assédio moral.

¹¹ DELGADO, Maurício Godinho. Op. Cit. pg. 294.

¹² Idem, p. 295.

3 O poder diretivo (ou de direção) do empregador

Para a caracterização das relações de emprego, como dito, exige-se a identificação do requisito subordinação, que de forma maquiada ou aparente, surge na relação jurídica entre prestadores e tomadores de serviços, habituais, de forma pessoal e remunerada.

O empregador possui certas prerrogativas em relação ao empregado. A primeira delas é o poder de direção que assume no momento da contratação do empregado.

No momento em que o empregador contrata o empregado, esse poder já existe em seu favor, de direito, ajustando-se como verdadeiro poder de comando, ou seja, é a faculdade que “*o habilita a dispor da força de trabalho contratada junto ao empregado e, conseqüentemente, há separação possível entre a força de trabalho e o homem que trabalha, da própria pessoa do trabalhador*”¹³.

Assim nasce a imediata superioridade hierárquica entre o contratante tomador da força laboral e o contratado prestador dessa força.

O poder diretivo, além de permitir ao empregador a emissão de ordens, lhe possibilita o exercício de atividades de fiscalização, controle, estabelecer a disciplina que reputar necessária para o desenvolvimento do trabalho contratado, bem como cobrar o desempenho esperado e possível, e, por fim, pleitear resultados.

Sérgio Pinto Martins conceitua o poder de direção como sendo “*a forma como o empregador define como serão desenvolvidas as atividades do empregado decorrentes do contrato de trabalho*”¹⁴.

Além de conceituar, ressalta que o fundamento legal para o exercício do poder de direção é o art. 2º da CLT, na definição de empregador, “*pois este é quem dirige as atividades do empregado*”¹⁵.

E conclui apresentando diversas teorias que justificam o poder de direção:

Várias seria, as teorias que procuram justificar o poder de direção do empregador. O empregador dirige o empregado, pois é proprietário da empresa. A segunda teoria esclarece que o empregado está sob subordinação do empregador, ou seja, sujeita-se às ordens de trabalho. O reverso da subordinação seria o poder de direção do empregador, dirigindo a atividade ao empregado. O poder de direção, assim como a subordinação, são decorrentes do contrato de trabalho. A terceira teoria entende que a empresa é uma instituição. Considera-se instituição aquilo que perdura no tempo. O poder de direção seria decorrente do fato de o empregado estar inserido

¹³ CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 4ª ed. Porto Alegre: Síntese, 2004, p. 28.

¹⁴ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 26ª ed. São Paulo: Atlas, 2012, p. 213.

¹⁵ Idem.

nessa instituição, devendo obedecer suas regras. Para alguns autores, o poder de direção seria um direito potestativo, ao qual o empregado não poderia opor-se¹⁶.

Esse poder de direção, entretanto, não é ilimitado. A própria lei específica lhe confere limites, tomando-se como exemplo o fato de que o empregado não está obrigado a obedecer comandos ilegais.

Além do limite específico, o poder de direção deve se subordinar às limitações provenientes do texto da Constituição, das leis pertinentes, da norma coletiva, da boa-fé, do exercício regular de direito e dos bons costumes, pautando-se sempre pelos princípios da razoabilidade e proporcionalidade.

Em síntese, o poder de comando ou de direção não pode afrontar normas ou princípios que assegurem a dignidade da pessoa humana do trabalhador.

Inserem-se no poder de direção, os seguintes subpoderes:

3.1 Poder de organização

O poder de organização decorre do interesse do empregador em estruturar adequadamente seu empreendimento, organizando e estabelecendo os melhores parâmetros para o desenvolvimento da atividade fim.

Decorre também do próprio direito de propriedade, pois é direito do proprietário usar como melhor lhe convier a sua empresa. Pode, por isso, eleger o número de funcionários, as diretrizes e formas de atuação, definir os cargos, funções, locais e horário de trabalho, dentre outras tantas formas possíveis de estruturação empresarial organizada.

Dentro desse poder de organização, destaca-se o poder de elaborar o regulamento interno da empresa, que se sujeita a limites primários como a Constituição e a lei, podendo ser definidas quaisquer condições de trabalho, desde que não ofenda normas legais de proteção ao trabalho (art. 444 da CLT).

Ademais, o regulamento não pode afrontar convenções coletivas da categoria nem as decisões das autoridades competentes, valendo estas como analogia ao caso em concreto. Se porventura o regulamento estipular condições mais favoráveis ao empregado, prevalecerá o regulamento.

O regulamento fica ainda subordinado à moral, bons costumes e a ordem pública, devendo velar pelo respeito à dignidade da pessoa humana.

¹⁶ MARTINS, Sérgio Pinto. Op. Cit. p. 213.

Por fim, as punições não podem exceder a advertência verbal e escrita, suspensão limitada ao máximo de trinta dias (art. 474 da CLT) e, especificamente nos casos de atleta profissional de futebol, será possível, além destas penalidades, a imposição de multa por conta do que dispõe o art. 15 da Lei nº. 6.354/76). Outras formas de punições serão ilícitas por falta de previsão legal¹⁷.

3.2 Poder de controle

Assim como a possibilidade de organizar a atividade, é conferido ao empregador o poder de controlar e fiscalizar as atividades de seus empregados subordinados.

Apenas para ilustração, não é absurdo que o empregado seja submetido a revista ao final de cada jornada de trabalho. Justifica-se essa medida como forma de salvaguardar o patrimônio da empresa. Trata-se do exercício do poder de controle e fiscalização.

Mas tal qual o poder de organização, o poder de controle deve ser limitado pela razoabilidade e proporcionalidade, sob pena de impor ao empregado uma situação vexatória ou de se configurar o abuso desse poder.

Dentre tantas formas de controle do empregado, destaca-se a marcação do cartão de ponto a fim de verificar e registrar o horário de entrada e saída do trabalhador, sendo exigência legal para o caso de empresas que empregarem mais de dez funcionários, sendo obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, de forma manual, mecânica ou eletrônica, inclusive com a menção expressa do horário de intervalo para repouso conforme os termos do art. 74, §2º da CLT.

Esse poder se justifica por vários fatores, dentre os quais se identificam claramente: o fator econômico, a fim de otimizar a produtividade e os lucros e a necessidade de manutenção da segurança, para se coibir condutas que coloquem em risco as pessoas que ali trabalham e o patrimônio da empresa.

É de se destacar a entrada em vigor da recente lei nº. 12.551 de 15 de dezembro de 2011 que trata do tema, alterando a redação do art. 6º e acrescentando-lhe o parágrafo único.

De acordo com essa alteração, o art. 6º passará a ter a seguinte redação¹⁸:

¹⁷ MARTINS, Sérgio Pinto. Op. Cit. p. 223.

¹⁸ BRASIL. **Lei nº. 12.551, de 15 de dezembro de 2011.** *Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos.* Publicada no DOU de 16.12.2011.

Art. 6º. Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo Único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

Dessa forma, poderá o empregador exercer o poder de controle mesmo de forma não presencial, podendo ser inclusive a distância, desde que exercidos de forma moderada, necessária e justificável. O controle deverá ser exercido com respeito à intimidade do empregado, uma vez que é direito fundamental inviolável previsto no art. 5º, inciso X da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

Ainda sob o aspecto da limitação constitucional, é vedada a exposição do empregado a tratamento desumano ou degradante em respeito ao art. 5º, III da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

Dentre tantas proteções à pessoa do empregado, destaque-se ainda a impossibilidade de violação do sigilo da correspondência pessoal e das comunicações telegráficas, de dados e das comunicações telefônicas, salvo por ordem judicial no último caso, sob pena de ofensa ao art. 5º inciso XII da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

Em relação à fiscalização de *e-mails*, Sérgio Pinto Martins afirma que:

Entendo que o empregador poderá verificar a utilização de e-mails, visando constatar se o computador não está sendo usado, no horário de serviço, para fins pessoais do empregado, ainda mais quando há proibição expressa para uso pessoal do equipamento. Durante o horário de trabalho o empregado está a disposição do empregador. Deve produzir aquilo que o empregador lhe pede. Logo, pode ser fiscalizado para verificar se não está enviando e-mails para outras pessoas sem qualquer relação com o serviço, pois está sendo pago para trabalhar e não para se divertir. O empregador é responsável pelos atos que seus empregados pratiquem contra terceiros¹⁹.

Com muito mais razão se justificaria esse poder de fiscalização de e-mails quando for o caso e conta corporativa em que o provedor é próprio da empresa.

Até mesmo a instalação de câmeras de monitoramento e microfones é permitida para o exercício do poder de fiscalização no local de trabalho. O que não é permitido é a

¹⁹ MARTNS, Sérgio Pinto. Op. Cit. p. 215.

violação da intimidade do trabalhador nem a exposição à situação vexatória, como, por exemplo, a instalação desses mecanismos de monitoramento nos banheiros e vestiários.

Em contrapartida, o empregado também não pode arguir em seu favor o direito à intimidade para praticar atos ilícitos ou imorais no local de trabalho.

3.3 Poder disciplinar

Essa forma de poder pode ser definida com o poder que cabe ao seu titular, o empregador, de aplicar sanções, tendo em contrapartida a sujeição do sujeito passivo, o empregado, o que evidencia a expressão de sua subordinação jurídica em contrapartida ao poder de direção. Trata-se de um poder sancionatório própria e decorrente da relação de emprego.

De acordo com a definição de Maria do Rosário Palma Ramalho:

[...] este poder é, de modo geral, relacionado com o poder diretivo, sendo-lhe atribuída a função de garante da eficácia deste poder, sem a possibilidade de reagir contra o trabalhador pelo não cumprimento das emanções do poder de direção, careceria este de eficácia jurídica, o que, em última análise, faria perigar a subsistência de um vínculo negocial todo ele assente no binômio subordinação/autoridade – em consequência desta ligação é, também atribuída ao poder disciplinar uma finalidade eminentemente conservatória do vínculo laboral e preventiva de novas infrações²⁰.

Dessa forma, pode-se admitir que a maioria absoluta da doutrina brasileira confere esse amplo poder ao empregador, como forma de emanção prática do poder diretivo, assumindo verdadeira função de subsistência da relação empregatícia.

Esse poder deve ser cautelosamente utilizado, obedecendo a certos limites e em momentos pertinentes das relações trabalhistas, em situações de extrema necessidade e provenientes de inadimplemento contratual por parte do empregado.

É poder inerente à própria figura do empregador, nasce com o contrato de trabalho e é essencial para o exercício do poder de direção. Não se pode negar esse poder ao empregador, sob pena de colocar em risco a própria subsistência da relação empregatícia, que se pauta pelo binômio contraposto entre autoridade e subordinação.

O poder de punição possui a natureza conservatória do vínculo de emprego, prevenindo que as infrações se reitem, pelo exemplo que se dá em decorrência das punições e sanções já aplicadas anteriormente aos trabalhadores.

²⁰ Ramalho, Maria do Rosário Palma. **Do fundamento do poder disciplinar laboral**. Coimbra: Livraria Almedina, 1993, p. 185.

A aplicação de sanções provoca efeito pedagógico entre os empregados, que evitarão o cometimento de infrações.

A aplicação do poder disciplinar no setor público deverá respeitar, essencialmente, o direito à ampla defesa e ao contraditório do empregado.

No setor privado, a discussão é ampla e permitiria um trabalho específico sobre o tema, razão pela qual a presente exposição se limitará a exposição do que consta previsto na CLT e em lei específica no seguinte sentido: O empregado poderá ser advertido verbalmente ou por escrito, podendo ser suspenso pelo prazo máximo de trinta dias, exceto no caso de empregado atleta de futebol, que poderá ser multado.

Como regra, não existe gradação das formas de punições previstas na lei, podendo ser dispensado o empregado mesmo sem que tenha sido advertido anteriormente, desde que a falta tenha sido realmente grave e salvo na hipótese de previsão contratual, regulamento interno ou convenção coletiva no sentido de gradação das punições.

Em suma, esses são os poderes que compõem o poder de direção do empregador em relação ao empregado subordinado.

Em relação ao assédio moral, o tema vincula-se estreitamente com a noção de poder diretivo, uma vez que é neste campo que a possibilidade de ocorrência do assédio moral encontra maior facilidade de desenvolvimento.

Como dito, o poder diretivo inerente ao empregador lhe confere possibilidades de, no interesse legítimo da atividade fim e sem exageros, exercer comandos de organização, controle, fiscalização e punição sobre o empregado.

O exagero do uso do poder diretivo é que faz desencadear o assédio moral nas relações de emprego quando o empregador ultrapassar os limites legais, éticos e morais de comando que lhes são assegurados por lei.

O abuso do poder diretivo é o ponto nodal para o desencadeamento do fenômeno jurídico objeto do presente estudo, qual seja, o assédio moral do empregador em relação ao seu subordinado, provocando-lhe uma série de consequências negativas podendo afetar o empregado tanto na esfera moral/psíquica quando na esfera física.

4 Análise do assédio moral e seus aspectos

A competitividade do mercado, a revolução tecnológica, o surgimento de novas formas de trabalho, a necessidade de qualificação profissional e a globalização são apenas alguns fatores reais que influenciam na diversificação das relações de emprego.

Aquele que não se adéqua ao acelerado ritmo de crescimento e competitividade do mercado, certamente não prosperará. É com base nessa necessidade de destaque no mercado que o assédio moral pode ser identificado em diversas vertentes nas relações de emprego.

A delimitação do tema aqui abordado refere-se tão somente ao assédio moral decorrente da subordinação do empregado ao empregador, detentor do poder diretivo, o chamado assédio moral vertical.

Entretanto, tamanha é a complexidade do instituto do assédio moral, que Jorge Luiz de Oliveira da Silva exemplifica algumas de suas interessantes facetas que aqui serão repetidas apenas a título de ilustração, são elas:

No entanto, os contornos dessa prática transcendem a sua caracterização básica e, muitas vezes, são ancorados pelos próprios colegas de trabalho da vítima. Este fenômeno ocorre porque algumas pessoas vislumbram, numa aderência ao assediador, a possibilidade de angariar pontos positivos no trabalho ou a oportunidade de ser 'solidário' ao chefe, estabelecendo o chamado 'assédio moral horizontal por aderência'. [...] Uma outra faceta do assédio moral pode ser caracterizada com a simples atuação horizontal (assédio moral horizontal propriamente dito), que consiste na prática do assédio moral diretamente por parte dos colegas de trabalho, sem que haja um impulsionador concreto por parte da chefia. Nesse caso, a empresa passará a figurar como corresponsável pelos danos causados pelo assédio moral, uma vez que, geralmente, não interfere na dinâmica de tiranização, entendendo ser algo de cunho pessoal a ser tratado entre os envolvidos. Outras vezes a omissão da empresa é proposital, havendo um fenômeno de aderência inversa, onde os colegas de trabalho impulsionam o assédio moral e a empresa adere conscientemente por omissão, em razão do assediado não contar com a simpatia de sua chefia. Uma terceira espécie de assédio moral, não muito discutida, é o 'assédio moral ascendente', onde o subordinado detém conhecimentos, relevantes, relacionados ao processo de trabalho e os utiliza como instrumento para protagonizar um sistema de terror psicológico, destinado a descompensar e desestabilizar a chefia que não possui determinados conhecimentos²¹.

A par dessas outras modalidades, o enfoque será dado na clássica definição de assédio moral vertical ou descendente oriunda de subordinação do empregado.

Nesse sentido, antes de passar ao próximo tópico, há de se conceituar o assédio moral de acordo com alguns doutrinadores.

4.1 A definição de assédio moral

²¹ OLIVEIRA DA SILVA, Jorge Luiz de. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. Rio de Janeiro: Editora e Livraria Jurídica do Rio de Janeiro, 2005, pp. 4-5.

Em suma, o 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.

As formas mais comuns de assédio moral se configuram em relações hierárquicas autoritárias, onde condutas negativas são adotadas, imposição de relações desumanas e contrárias à ética, com longa duração de um ou mais superiores hierárquicos dirigidas a um ou mais empregados subordinados, desestruturando a relação do assediado com o ambiente de trabalho, forçando-o, inclusive a desistir do emprego.

Essa degradação do empregado afeta diretamente seu estado emocional e até mesmo físico, acarretando prejuízos para todos os envolvidos na relação de emprego em face da gravidade de seus efeitos negativos. A característica mais explícita é a fragilização do empregado.

Vários são os conceitos de assédio moral, tendo o autor brasileiro Jorge Luiz de Oliveira da Silva definido a questão da seguinte forma:

[...] vem a ser a submissão do trabalhador a situações humilhantes, vexaminosas e constrangedoras, de maneira reiterada e prolongada, durante a jornada de trabalho ou mesmo fora dela, mas sempre em razão das funções exercidas pela vítima²².

Outra definição no mesmo sentido é dada pela autora francesa Marie-France Hirigoyen:

Por assédio moral em um local de trabalho temos que entender total e qualquer conduta abusiva, manifestando-se, sobretudo, por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, por em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho²³.

Por estas definições, permite-se pontuar alguns dos seus elementos caracterizadores, permitindo ao operador do Direito identificar na relação de emprego, sua incidência ou não.

A terminologia brasileira assédio moral possui suas vertentes pelo mundo, dentre elas: *harcèlement moral* (assédio moral), na França; *bullying* (tiranizar), na Inglaterra; *mobbing* (molestar), nos Estados Unidos e na Suécia; *murahachibu, ijime* (ostracismo

²² OLIVEIRA DA SILVA, Jorge Luiz. Op. Cit. P. 12.

²³ HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano** / Marie-France Hirigoyen; tradução de Maria Helena Kühner. 5ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, p. 65.

social), no Japão; *psicoterror laboral, acoso moral* (psicoterror laboral, assédio moral), na Espanha.

Estando bem apresentada e entendida a definição de assédio moral, a necessidade prioritária é a de identificar seus elementos caracterizadores.

4.2 Elementos identificadores do assédio moral

O assédio moral pode ser identificado quando presentes algumas características peculiares em diversos campos da sociedade contemporânea, por exemplo, na educação entre professor e aluno, na família entre pais e filhos, etc.

Na relação de emprego propriamente dita, a agressão moral deve ser diretamente ligada ao exercício da função do empregado. Não há que se cogitar em assédio moral em virtude de relações predominantemente familiares, de amizade ou de vizinhança, mesmo entre a pessoa do empregado e a do empregador, se a agressão não possui qualquer correlação com a função exercida em razão de vínculo empregatício.

Então, o primeiro pressuposto para a identificação do assédio moral vertical nas relações de emprego é a estrita vinculação as funções exercidas pela vítima mediante subordinação ao empregador.

A “*subordinação do trabalhador a situações vexatórias, humilhantes e constrangedoras, de maneira reiterada e prolongada, durante a jornada de trabalho ou mesmo fora dela, mas sempre em razão das funções exercidas pela vítima*”²⁴ e o primeiro elemento de caracterização do assédio moral.

Outro elemento de identificação do assédio moral pode ser o tratamento abusivo e pejorativo em relação à aparência física, modo de vestir, falar, agir, comer ou de se comportar da vítima perante determinados acontecimentos.

Um elemento essencial de caracterização do assédio moral é a necessidade de reiteração da agressão por tempo prolongado. Não se pode falar em assédio moral decorrente de ofensa eventual ou atitudes levianas isoladas por parte do superior, o que geraria tão somente o direito à responsabilização civil por danos morais ou materiais decorrentes daquela ofensa específica.

Só será configurado o assédio moral pela continuidade da agressão por tempo prolongado, despontando-se como verdadeiro *modus vivendi* do assediador em relação à vítima em constantes sequências de ofensas psicológicas.

²⁴ OLIVEIRA DA SILVA, Jorge Luiz de. Op. Cit. p. 12.

Em se falando de assédio moral, o enfoque é mais complexo, exigindo-se um conjunto de ações ou omissões habituais cuja finalidade é descompensar, minar, fragilizar, desqualificar a vítima psicologicamente perante seu ambiente de trabalho e sua vida pessoal, até que não mais possua forças para repelir ou tolerar as agressões, o que culmina, muitas das vezes, em demissões voluntárias ou por iniciativa do empregador.

A motivação do assédio moral pode ser decorrente tanto da intenção de alijar a vítima no ambiente de trabalho ou do sádico prazer do empregador que se sente bem em torturar psicologicamente os subordinados.

Há posicionamentos doutrinários de estudiosos que exigem a evidenciação do dolo ou da consciência em prejudicar o estado emocional do empregado²⁵. Entretanto, essa é apenas mais uma imposição para dificultar a defesa dos direitos do empregado, e não pode ser vista como absoluta.

Para provar que o dolo ou a consciência não são fatores essenciais, basta verificar que em empresas na qual existe de mais de um escalão hierárquico, a simples a simples omissão ou mero desconhecimento das agressões são capazes de imputar a culpa *in eligendo* do empregador, o que não lhe exime do dever de assumir as consequências de seus prepostos subordinados em relação ao assédio moral praticado nos níveis inferiores de hierarquia.

Dessa forma, o principal elemento caracterizador do assédio moral nas relações de emprego é a reiteração continuada por longo período das agressões sofridas pelo empregado subordinado, desde que diretamente correlacionadas com a função exercida ou com o ambiente de trabalho.

Em suma, é pacífico que o assédio moral exige: repetição sistemática; intencionalidade (forçar o outro a abrir mão do emprego); direcionalidade (uma pessoa do grupo é escolhida como bode expiatório); temporalidade (durante a jornada, por dias e meses); degradação deliberada das condições de trabalho.

O presente trabalho defende que, *mesmo diante da ausência de dolo, não se exclui a caracterização de assédio moral nas hipóteses de omissão ou desconhecimento de sua ocorrência nas relações de emprego organizadas em diferentes níveis de hierarquia.*

²⁵ FONSECA, Rodrigo Dias da. **Assédio Moral: breves notas**. Jus Navigandi. Teresina, ano 12, nº. 1328, 19 de fevereiro de 2007. Disponível em: [HTTP://jus.com.br/revista/texto/9512](http://jus.com.br/revista/texto/9512) acesso em 24 de março de 2012.

Para se visualizar essa possibilidade, basta exemplificar a hipótese de o Diretor Executivo de uma multinacional desconhecer a ocorrência de assédio moral praticado por seu gerente de vendas (subordinado direto) em relação ao vendedor (subordinado indireto), principalmente quando ocorrido nesses casos de hierarquia intermediária de subordinação, em razão da necessidade de caracterização da culpa *in eligendo* dos superiores que não participam ativamente, mas *passivamente* do abuso de poder hierárquico de seus subordinados em relação a outros funcionários de mais baixo escalão.

4.3 Precauções necessárias para a configuração jurídica do assédio moral

Como dito anteriormente, exige-se a necessária reiteração das agressões por longo período e que o abalo psicológico ou físico tenha o condão de fragilizar o empregado subordinado.

Assim também se exige que a conduta reiterada, para que seja considerada agressão, ultrapasse os limites da razoabilidade, da tolerância, da ética, da moralidade e da legalidade.

Neste ponto, faça-se alusão à ideia de “homem médio”, que traz parâmetros de diferenciação em relação ao grau de sensibilidade da vítima. A agressão não pode isolada e deve ser lesiva a ponto de causar abalo psicológico à maioria dos empregados se estivessem na mesma condição.

Não há que se falar em assédio ou mesmo dano moral na hipótese de episódios isolados ou que não possuam gravidade suficiente, sob pena de se estar vislumbrado mero aborrecimento ou conflito entre empregador e empregado, tão comuns hodiernamente.

O comportamento agressivo deve extrapolar o comportamento do homem comum, mediano, ou seja, deve ultrapassar os limites do que pode ser considerado razoável, proporcional e tolerável.

Esse é um comportamento padrão que se deve atentar em razão da cautela necessária a fim de se evitar a banalização do instituto e o sua excessiva arguição na esfera judicial. É o que ocorreu com a posição do Poder Judiciário em relação à chamada “indústria do dano moral”, no sentido de se coibir aventuras judiciais e utilização do Poder Jurisdicional sem necessidade ou utilidade.

A par desse posicionamento de se resguardar as ideias de proporcionalidade, tolerância, homem médio e razoabilidade, é extremamente recomendável que o

operador do direito analise profundamente cada peculiaridade do caso em concreto levado à sua apreciação.

Levando-se em consideração alguns dos princípios do direito do trabalho, é possível que o operador do direito, diante do caso em concreto, analise a questão sob a ótica mais favorável ao operário, devendo considerar, precipuamente, a existência de uma reiteração de atos abusivos por parte do detentor do poder de direção, para, *a posteriori*, analisar a existência ou não do fenômeno do assédio moral.

A sensibilidade de cada pessoa é única, a estabilidade emocional é personalíssima, sendo que, nesse caso, a noção de homem médio deve ceder em relação à necessidade de proteção ao empregado, podendo, exemplificar, princípios de direito do trabalho que justificam esse entendimento, a saber: princípio da proteção e da condição mais benéfica ao empregado; não discriminação; inalterabilidade das condições de contratuais e outros benefícios de proteção previstos em leis e doutrinas.

O que se exige, sim, em todos os casos, é a análise precisa e aprofundada de cada caso em concreto, a fim de se evitar a banalização do instituto. Assim apregoa há tempos Marie-France Hirigoyen que “*a vitimização excessiva termina por prejudicar a causa que se quer defender. Se, com ou sem razão, enxergarmos o assédio moral a todo instante, o conceito corre o risco de perder a credibilidade*”²⁶.

Por fim, não há que se confundir o assédio moral com o estresse cotidiano e próprio e exclusivo das condições de trabalho, pois é normal e esperado que ocorram eventuais cobranças para melhor produtividade e rentabilidade em determinados momentos críticos da atividade exercida.

Nesse sentido, explicita-se aqui as lições de Manuel Luna, que define com precisão essa diferença entre o assédio moral e as condições de estresse normais do trabalho:

El moobing va más allá. Si bien los sujetos que lo sufren también sufren una primera fase de estrés, propia de situaciones desbordantes y desproporcionadas, posteriormente el agresor va haciendo aparecer toda una serie de elementos de naturaleza malintencionada que marcan la diferencia entre ambos fenómenos. La víctima ya no está sufriendo una situación estresante propia en exclusiva de las condiciones de trabajo, cuyos efectos estarían en relación con un mayor o menor nivel de estrés, sino que la situación le excede en tanto en cuanto lo que se ve afectado es la dignidad y los sentimientos más profundos de la persona²⁷.

²⁶ HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-Estar no Trabalho: redefinindo o assédio moral**. Tradução de rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002, p. 75.

²⁷ LUNA, Manuel. **Acoso Psicológico en el Trabajo (Mobbing)**. GPS Madri: Madri, 2003, p. 33.

Algumas últimas colocações devem ser demonstradas a fim de não se banalizar o instituto do assédio moral como decorrentes do estresse característico do emprego em determinadas situações, como, por exemplo, os abaixo citados:

O *conflito interno* é comum na relação de emprego em que o individualismo do empregado ficará subordinado ao coletivismo e corporativismo, o que comumente gera choque de ideias e acarreta conflitos internos.

Por outro lado, existe o chamado *burnout*, que é o esgotamento físico e psicológico comum aos profissionais que trabalham com grande público no cotidiano, a exemplo dos médicos em hospitais públicos, professores, vendedores, etc. que desenvolve uma peculiar forma de estresse que chega ao ponto de fazê-los perder “*a vontade de desempenhar suas funções, inclusive se negando a atender a clientela*”²⁸.

Outra afetação do empregado que não pode ser considerada como assédio moral é o *rigor laboral* inerente a determinadas profissões, a exemplo das profissões caracterizadas pela insalubridade, periculosidade ou penosidade, como os mineiros, eletricitas, profissionais da aviação, enfermeiros, dentre outros.

Por último, não se deve confundir *falta de condições adequadas de trabalho* com assédio moral porque naquela, hipótese, tratando a lei de coibir essas situações, como por exemplo cadeiras quebradas e sem ergometria, local mal iluminado, sujo, com mofo, calor anormal, ambientes mal ventilados e outras formas de inadequações das condições laborais.

Nesse último caso, o assédio moral se caracterizaria mediante a vontade deliberada e desmotivada do empregador de submeter o subordinado a tal situação, diferenciando-o das condições de trabalho dos demais empregados.

5 Algumas formas de materialização do assédio moral

O assédio moral pode se configurar em diversas situações possíveis na relação de emprego, dentre as mais variadas condutas abusivas destacam-se as mais cotidianas abaixo elencadas.

5.1 Culpar a vítima pelos erros profissionais

É uma das práticas mais corriqueiras e era insegurança profissional no empregado assediado. Todo e qualquer deslize, mesmo aqueles mais simplórios, ocorrido no ambiente de trabalho são imputados, direta ou indiretamente, ao empregado

²⁸ LUNA, Manuel. Op. Cit. p. 36.

subordinado mesmo que as falhas em nada se relacionem com a função exercida pela vítima.

O efeito negativo dessa imputação é a distorção da realidade e a vivência constante de insegurança profissional, prejudicando o desempenho normal e fomentando o desequilíbrio emocional, resultado das tensões e frustrações acumuladas.

5.2 Submeter a vítima a acusações e/ou insinuações maliciosas

O empregado assediado é colocado em situação de constrangimento e temor por conta de várias acusações e/ou insinuações maldosas, podendo ser objeto dessa conduta, todo e qualquer tipo de assunto.

As vivências mais comuns dessa forma de assédio moral se vislumbram nas referências jocosas relacionadas à opção sexual, modo de vestir, aspectos físicos predominantes, vida familiar, religião, gostos pessoais, etnia, dentre outros.

São agressões aparentemente mascaradas de conselhos, brincadeiras ou mera curiosidade que desvirtuam a finalidade principal de desestabilizar e desqualificar o profissional alvo das imputações pejorativas, atingindo diretamente sua autoestima e dignidade.

5.3 Isolamento do empregado

Essa prática consiste na adoção de medidas cujas finalidades são implementar a mais cruel segregação da vítima com o seu ambiente ideal de trabalho, isolando-a, em especial, de seus companheiros, dos subordinados e da própria chefia.

Dessa maneira, o agressor impede que a vítima mantenha diálogos ou comunicações pessoais com seus companheiros, destinando local em separado do meio comum.

Pode se manifestar por meio de proibição de acesso ao telefone, privação de informações que são de interesse geral, cerceamento do direito do empregado no sentido de se expressar, dentre outros artifícios capazes de criar o isolamento do subordinado.

5.4 Desconsideração do esforço laboral da vítima

É uma tática adotada de forma inversa àquela em que o agressor culpa a vítima por erros profissionais. Nessa modalidade, o agressor simplesmente ignora o sucesso alcançado pelo empregado, não reconhecendo nenhum mérito pela conclusão do trabalho ou apresentação de ideia inovadora.

O esforço produtivo é ridicularizado, ignorado e desprezado por completo. Nos casos em que a vítima alcança algum êxito, o agressor procura ocultá-los ou atribuí-los a terceiros.

5.5 Impor ao empregado condições de trabalho insalubres

Nos casos em que a relação de emprego específica não se amolde, pela sua própria natureza, na condição de perigoso, penoso ou insalubre, o empregado que for submetido a esta última condição por vontade do empregador, este estará sofrendo assédio moral.

Destaque-se o exemplo em que o empregador determine que certo empregado trabalhe em ambiente sem refrigeração adequada, no verão, e que em outros ambientes os demais funcionários contavam com a devida compensação térmica.

Assim, o empregado é submetido a essa modalidade de agressão como uma das fases da violência.

5.6 Estabelecer um tratamento desigual entre a vítima e seus pares (e mesmo em relação aos seus subordinados)

Essa forma de agressão, o empregador realiza constantemente comparações entre a vítima e seus pares ou subordinados, sempre sobressaltando a virtude dos outros e desmerecendo a vítima.

Nos casos em que o empregador distribuir as tarefas, as mais penosas ou desagradáveis sempre são destinadas à vítima.

Quando a função for importante, ou o empregado assediado é impedido de realizá-la ou é direcionado para funções menos importantes.

Nas hipóteses em que há a distribuição de prêmios ou recompensas, muito embora o empregado tenha participado ativamente do evento gerador, a ele os benefícios nunca são destinados.

O resultado é uma frustração interna marcante em relação ao seu ambiente de trabalho.

5.7 Estabelecer a confusão em relação às atividades da vítima

Essa modalidade de assédio se caracteriza pela emissão de ordens incoerentes e obscuras destinadas ao empregado vítima de assédio, que acaba sem entender o real sentido da obrigação.

Essa forma de assédio caracteriza ainda por atos que impedem o trabalho da vítima de forma clara e possível de ser cumprido.

5.8 Agressões diretas

Embora a característica essencial do assédio moral é a agressão indireta, outras vezes agressões diretas se evidenciam na dinâmica da ocorrência do fenômeno.

Assim, o agressor ora agride o empregado por ofensas verbais diretas com agressões indiretas.

O resultado é a implantação de um resultado patológico de inquietude da vítima.

Essas foram algumas das tantas práticas abusivas possíveis e capazes de gerar o assédio moral que podem causar transtornos de ordem psíquica e física aos empregados subordinados.

A prática reiterada desses atos, por longo período, é capaz de gerar total instabilidade emocional junto ao empregado, o que, na grande maioria das vezes, decorre do abuso do poder de comando ou de direção do subordinado

6 Meios de combate e punição do assédio moral

Os efeitos negativos do assédio moral não destroem apenas a vítima, como prejudica enormemente todo meio social e contextual inerentes ao emprego.

Os efeitos sociais negativos de maior destaque são o desemprego e encargos ao Estado com a promoção social e benefícios previdenciários.

Além desses efeitos, a própria empresa onde o assédio moral ocorreu também é vitimizada por conta da queda de produtividade e déficit de pessoal, causando-lhe prejuízos econômicos diretos.

Nesse sentido, a ocorrência desse fenômeno não pode passar impune sem a necessária punição do agressor e conseqüente indenização da vítima.

A primeira forma de defesa da vítima é a prevenção, devendo o empregado saber identificar as hipóteses em que o assédio estará configurado, diferenciando-o dos problemas e estresses cotidianos próprios da atividade por ele exercida.

Identificar o assédio moral e colher provas é a forma de se respaldar juridicamente a fim de possibilitar a punição do ofensor e a justa indenização correspondente aos danos sofridos.

Outra medida, esta mais difícil de ser implementada em certos casos, é o fortalecimento psicológico no sentido de saber ignorar e driblar os artifícios utilizados pelo agressor na tentativa de desestruturar a esfera emocional do empregado.

A melhor proteção do assédio seria, sem dúvida, a ampla divulgação e conhecimento do tema, possibilitando assim um meio de combate eficiente através da informação, de modo que a agressão e o agressor passem a ser repudiados pelos empregados e pela sociedade.

A prevenção e a ampla informação acerca do tema é sem objeções, a forma mais eficaz de se combater “pela raiz” o problema, desde antes mesmo do seu nascedouro.

Quando nenhuma dessas medidas for possível, o empregado ofendido deve recorrer ao Poder Judiciário para amparar seus direitos lesados, fornecendo provas suficientes para que as sanções judiciais sejam aplicadas de forma a restabelecer a paz social.

O instrumento de coibição e punição do assédio moral posto a disposição da vítima é o direito de recorrer ao Judiciário, denunciando e exigindo na Justiça o ressarcimento pelos danos injustamente sofridos.

7 Conclusão

O assédio moral nas relações de emprego é tão antigo quanto a própria definição de trabalho, mas é um fenômeno que tem se agravando muito nos últimos anos. Este agravamento deve-se muito à globalização e às políticas neoliberais.

Para a sobrevivência das empresas no mercado cada vez mais competitivo, a busca pela maior competitividade, produtividade e eficiência são metas cada vez mais exigidas em razão da possibilidade do empregador exercer o poder de direção.

Esse conjunto de fatores acarreta a degradação das condições de trabalho gerando um ambiente de trabalho ruim, que agrava o nível e o número de conflitos, dentro das organizações, abrindo portas para a odiosa ocorrência do assédio moral.

Nas diferentes modalidades de relação de emprego, torna-se possível encontrar também diferentes tipos de assédio passíveis de ocorrer em vários níveis hierárquicos e com autores distintos.

De um lado o autor do assédio moral, o agressor, que pretende demonstrar o seu poder e controle de forma perversa e continuada, sem qualquer culpabilidade, atingindo a dignidade e a integridade psíquica e física do assediado.

Para inibir a ocorrência do assédio moral nas relações de emprego, deverá ser tomado um conjunto de medidas, dentro e fora das empresas, sendo consideradas as mais importantes aquelas que contribuam para a prevenção do assédio moral.

Por consequência, e por ser um fenômeno real de consequências sociais que ultrapassam a esfera da personalidade do ofendido, o próprio Estado deverá legislar especificamente nesse sentido, enquadrando legalmente o fenômeno, permitindo um maior apoio às vítimas e sancionando de forma pedagógica os agressores.

Em resumo, ficou constatado que o processo de assédio moral nas relações empregatícias gera altos custos econômicos, sociais e de saúde pública, pois afetam em primeiro os indivíduos, as empresas e, de forma geral, a sociedade.

Desta forma, pela abordagem do tema assédio moral nas relações de emprego, considerando o poder de direção e o aspecto da subordinação, procurou-se obter respostas para os questionamentos que serviram de base para a pesquisa na preparação deste trabalho.

REFERÊNCIAS

BAYLOS, Antonio. **Direito do Trabalho: modelo para armar**. São Paulo: LTr, 1999.

BARROS, Alice Monteiro de Barros. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. 8. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2003. RT Legislação.

BRASIL. **Lei nº. 12.551, de 15 de dezembro de 2011**. *Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos*. Publicada no DOU de 16.12.2011.

BUENO, Silveira. **Minidicionário da língua portuguesa**. ed. rev. e atual. São Paulo: FTD, 2000.

CAMINO, Carmen. **Direito Individual do trabalho**. 2. ed. Porto Alegre: Síntese, 1999.

CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 4ª ed. Porto Alegre: Síntese, 2004.

CUNHA, Antônio Geraldo. **Dicionário Etimológico Nova Fronteira da Língua Portuguesa**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Ed. Nova Fronteira, 1986.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11ª. ed. São Paulo: Ltr, 2012.

DORNELES, Leandro do Amaral D. de. **A Transformação do Direito do Trabalho: da lógica da preservação à lógica da flexibilização**. São Paulo: LTr, 2002, p. 17.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio Moral nas Relações de Trabalho**. 1ª ed. Campinas: Russell Editores, 2004.

FONSECA, Rodrigo Dias da. **Assédio Moral: breves notas**. Jus Navigandi. Teresina, ano 12, nº. 1328, 19 de fevereiro de 2007. Disponível em: <http://jus.com.br/revista/texto/9512> acesso em 24 de março de 2012.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano** / Marie-France Hirigoyen; tradução de Maria Helena Kühner. 5ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-Estar no Trabalho: redefinindo o assédio moral**. Tradução de rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Betrand Brasil, 2002.

LUNA, Manuel. **Acoso Psicológico en el Trabajo (Mobbing)**. GPS Madri: Madri, 2003.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 26ª ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MARTINS FILHO, Ives Granda da Silva. **Manual esquemático de direito e processo do trabalho**. 13ª ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2005, p.4.

OLIVEIRA DA SILVA, Jorge Luiz de. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. Rio de Janeiro: Editora e Livraria Jurídica do Rio de Janeiro, 2005.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Do fundamento do poder disciplinar laboral**. Coimbra: Livraria Almedina, 1993.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **O Empregado e o Empregador no Direito Brasileiro**. Rio de Janeiro: Forense, 1984, p. 112.

ZAINAGHI, Domingos Sávio. **Curso de legislação social**. 6ª ed. São Paulo: Atlas, 2000.