XXIV CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI - UFMG/FUMEC/DOM HELDER CÂMARA

EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS

CARLOS LUIZ STRAPAZZON

LUIZ FERNANDO BELLINETTI

SÉRGIO MENDES BOTREL COUTINHO

Copyright © 2015 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos.
Nenhuma parte deste livro poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – Conpedi
Presidente - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UFRN
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. José Alcebíades de Oliveira Junior - UFRGS
Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM
Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcílio Pompeu - UNIFOR
Vice-presidente Norte/Centro - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes - IDP
Secretário Executivo -Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC
Secretário Adjunto - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

Conselho Fiscal
Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG /PUC PR
Prof. Dr. Roberto Correia da Silva Gomes Caldas - PUC SP
Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini Sanches - UNINOVE
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS (suplente)
Prof. Dr. Paulo Roberto Lyrio Pimenta - UFBA (suplente)

Representante Discente - Mestrando Caio Augusto Souza Lara - UFMG (titular)

Secretarias
Diretor de Informática - Prof. Dr. Aires José Rover – UFSC
Diretor de Relações com a Graduação - Prof. Dr. Alexandre Walmott Borgs – UFU
Diretor de Relações Internacionais - Prof. Dr. Antonio Carlos Diniz Murta - FUMEC
Diretora de Apoio Institucional - Profa. Dra. Clerilei Aparecida Bier - UDESC
Diretor de Educação Jurídica - Prof. Dr. Eid Badr - UEA / ESBAM / OAB-AM
Diretoras de Eventos - Profa. Dra. Valesca Raizer Borges Moschen – UFES e Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - UNICURITIBA
Diretor de Apoio Interinstitucional - Prof. Dr. Vladmir Oliveira da Silveira – UNINOVE

E278

Eficácia de direitos fundamentais nas relações do trabalho, sociais e empresariais [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/UFMG/FUMEC/Dom Helder Câmara; coordenadores: Carlos Luiz Strapazzon, Luiz Fernando Bellinetti, Sérgio Mendes Botrel Coutinho – Florianópolis: CONPEDI, 2015.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-85-5505-108-1
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: DIREITO E POLÍTICA: da vulnerabilidade à sustentabilidade

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Brasil – Encontros. 2. Direitos fundamentais. 3. Relações sociais. 4. Relações empresariais. I. Congresso Nacional do CONPEDI - UFMG/FUMEC/Dom Helder Câmara (25. : 2015 : Belo Horizonte, MG).

CDU: 34

CONPEDI
Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Florianópolis – Santa Catarina – SC
www.conpedi.org.br

XXIV CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI - UFMG/FUMEC /DOM HELDER CÂMARA

EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS

Apresentação

O Grupo de Trabalho de nº 62, do XXIV Congresso Nacional do CONPEDI, intitulado Eficácia de direitos fundamentais nas relações de trabalho, sociais e empresariais, contou com a apresentação de 29 trabalhos.

Os temas expostos pelos participantes, e as discussões e debates desenvolvidos, confirmaram que a tensão entre sistema de direito interno e sistema internacional de direitos humanos, esfera pública e esfera privada, assim como os conflitos ideológicos de vertentes de pensamento social e liberal, se intensificam à medida em que a vida em sociedade se torna mais complexa.

Defendeu-se, durante as exposições e discussões, que o modelo de produção capitalista do século XXI, que em alguns setores da economia provoca verdadeira ruptura com o modelo fordista, impõe uma revisão do modo pelo qual o direito do trabalho é produzido e interpretado, a fim de que os direitos fundamentais envolvidos sejam harmonizados e sua proteção efetivamente concretizada.

A investigação dos efeitos das propostas de terceirização da atividade-fim geraram intensa polêmica nos debates. A contraposição de entendimentos sobre o tema resume-se ao fato de que enquanto alguns enxergam na terceirização da atividade-fim uma necessidade para que o País e suas empresas aumentem sua competitividade no mercado internacional, outros vislumbram um verdadeiro retrocesso, sob o argumento de que a vantagem competitiva das empresas estaria sendo alcançada em detrimento de direitos dos trabalhadores.

Destacou-se, também, pesquisa demonstrando que sob a bandeira da sustentabilidade, algumas empresas têm demonstrado preocupação com a reinserção de idosos no mercado de trabalho. De fato, existem linhas de financiamento destinadas para empreendimentos econômicos com impacto social. A reinserção de idosos no mercado de trabalho parece se enquadrar neste contexto. Haveria, nesse caso, uma natural adequação das práticas do mercado com a ordem constitucional?

A importação do instituto norte-americano dos punitive damages e sua adequação à ordenamento pátrio, com enfoque no direito do tralho, foi objeto de apresentação em que se sustentou que referido instituto pode servir à efetivação dos direitos sociais trabalhistas. Resta-nos aguardar para constatar de que forma os tribunais pátrios se posicionarão sobre esse tema.

No âmbito do direito do consumidor, foi apresentado trabalho em que se propôs uma análise entre o absolutismo e o relativismo da tutela constitucional dos direitos fundamentais do consumidor.

A rigor, uma análise holística dos trabalhos apresentados demonstra que, em linha com a ementa do GT 62, as diversas vertentes de abordagem utilizaram o reconhecimento da eficácia direta e imediata dos direitos fundamentais nas relações privadas como elemento de legitimação das mais distintas propostas e conclusões.

É por isso que os coordenadores têm a satisfação de levar à publicação mais essa obra coletiva, que representa o resultado do trabalho do CONPEDI e seus associados, reunindo estudos e pesquisas sobre a temática da eficácia de direitos fundamentais nas relações de trabalho, sociais e empresariais.

Esperando que a obra seja bem acolhida, os organizadores se subscrevem.

Prof. Dr. Carlos Luiz Strapazzon

Prof. Dr. Luiz Fernando Bellinetti

Prof. Dr. Sérgio Mendes Botrel Coutinho

A VIOLAÇÃO DO AUTOPERTENCIMENTO DO EMPREGADO FACE AO ABUSO DO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR QUE O SUBMETE A ASSÉDIO MORAL VERTICAL

THE VIOLATION OF THE EMPLOYEES SELFBELONG WHEN HE SUFFER VERTICAL MORAL HARASSMENT BY THE ABUSE OF EMPLOYER POWER

Fábio André Guaragni
Alana Borsatto

Resumo

O assédio moral vertical na relação de emprego se manifesta quando o empregador inflige comportamentos humilhantes e degradantes reiteradamente ao seu empregado, que se prolonguem no tempo, visando agredi-lo ou anulá-lo psicologicamente ou fisicamente, agindo em franco abuso do poder diretivo que lhe foi conferido com a efetivação do contrato de trabalho, este mesmo contrato que colocou o empregado em posição de subordinação jurídica. A repetição ao longo no tempo das agressões de assédio moral leva o empregado não apenas a ter sua dignidade violada, mas atinge seu autopertencimento, fazendo com que este não seja mais quem dispõe de si, tornando-o objeto alheio.

Palavras-chave: Assédio moral, Emprego, Abuso do poder diretivo, Dignidade da pessoa humana, Autopertencimento

Abstract/Resumen/Résumé

The vertical moral harassmenr in the employment relationship happends when the employer inflicts humiliating and degrading behaviors repeatedly to his employee, which extend in time, aiming to strike him or annul it psychologically or physically acting in clear abuse of power steering to it It was conferred with the execution of the employment contract, the same contract that placed the employee in legal subordination position. The moral harassment repetition over time takes the employee not only to have their dignity violated, but reaches his selfbelong, becoming someone elses object.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Moral harassment, Employment, Abuse of employer power, Dignity, Selfbelong

INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem por objetivo analisar de que maneira o autopertencimento do empregado é violado em decorrência do seu empregador lhe infligir assédio moral.

A pesquisa desenvolvida para subsidiar este trabalho deu-se majoritariamente em doutrina especializada sobre os tópicos abordados, buscando fora deste meio apenas relatos fáticos (casos), que deu-se em revista de grande circulação de caráter nacional.

Delimita-se, desde já, que o assédio moral abordado é o perpetrado pelo empregador em face de seu empregado, ou seja, o vertical

Na primeira parte do estudo, dedica-se a explanação sobre a dignidade da pessoa humana, bem como o conceito de autopertencimento; este conceito foi embasado na obra de Werner Maihofer, que será abordada adiante.

Em seguida, será estudado o assédio moral na relação de emprego; passeando pelo seu conceito, os sujeitos da relação, sua classificação, suas formas de manifestação e fases, bem como as implicações na vida da vítima, além de trazer no item 3.6 três depoimentos reais de vítimas que foram submetidas ao assédio moral na relação de emprego.

O poder diretivo do empregador será objeto de estudo na sequência, onde será abordado seu conceito, adentrando no significado de subordinação, os fundamentos doutrinários e legais que o legitimam, ainda serão analisadas sua natureza jurídica e as suas formas de manifestação (sentido estrito, disciplinar, regulamentar e fiscalizatório).

Após estes estudos preliminares, será abordado o efetivo objeto do presente estudo, iniciando-se pela análise do contrato de trabalho como limitação às liberdades do empregado, passando pelos limites ao poder diretivo do empregador, e então adentrando na questão do assédio moral como abuso do poder diretivo, e a transcendência à dignidade do empregado, ferindo o autopertencimento do mesmo.

1. DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Positivado no ordenamento jurídico pátrio desde a Constituição Federal de 1988, o princípio da dignidade da pessoa humana é fundamento da República Federativa do Brasil. Mas, além disso, também é fim da ordem econômica, como previsto no artigo 170 da Carta Magna (“assegurar a todos existência digna”).

Elizabet Leal da Silva aduziu que “o fato da Constituição Federal de 1988, apresentar de maneira expressa em seu texto o tema alusivo à dignidade da pessoa humana, torna o homem o elemento central do ordenamento jurídico, uma vez que se buscará proteger sempre os direitos do cidadão.” (2011, p. 26)

Conceituar a dignidade da pessoa humana não é tarefa fácil, como bem apontado por Ingo Wolfgang Sarlet, que concluiu que seu conceito não deve ser totalmente subjetivado, pois levaria a abusos e impediria a discussão, devendo então existir “um certo consenso social sobre a noção de dignidade.” (2005, p. 85)

Carlos Eduardo Pianovski Ruzyk, ao tratar da dignidade da pessoa humana como sua qualidade, sob a perspectiva kantiana, assevera que:

> Sob a perspectiva da dignidade como qualidade humana, costuma-se compreende-la sob um viés centrado no atributo abstratamente reconhecido aos seres humanos, à luz de uma base kantiana, ou como qualidade dotada de concretude, a ser compreendida como a dignidade de cada pessoa inserida em seus vínculos sociais, que a forjam como sujeito e da qual ela é, simultaneamente, agente.
> O sentido kantiano de dignidade é, quiçá, sua expressão filosófica mais corrente, afirmada como qualidade inerente aos seres humanos, como dotados de uma razão universal.
> Trata-se da assunção de que a pessoa não pode ser tratada apenas como um meio, mas sempre como um fim em si mesma, afirmando-se que, se as coisas têm um preço, as pessoas têm dignidade. A dignidade em Kant é, assim, um valor moral, inerente à pessoa humana. (CLÈVE, 2014, p.170)

Para Fábio André Guaragni e Carla Bacila Sade o princípio da dignidade humana, na perspectiva de opção constitucional, deve ser abordado como “noção de indivíduo livre e autônomo moralmente.” (2013, p. 342).

Na sociedade brasileira, pode-se balizar a dignidade humana como sendo a possibilidade de expressar de forma plena sua individualidade, sendo garantida sua liberdade e existência.

1.1. Autopertencimento

No presente item, utilizando a obra “*Estado de Derecho y Dignidade Humana*”, escrita por Werner Maihofer, será explanada a noção de dignidade humana como autopertencimento, para então adentrar-se efetivamente no que foi proposto para o trabalho, que é a análise da sua violação face ao abuso do poder diretivo do empregador e os comportamentos de assédio moral vertical no ambiente de emprego.

O autor supramencionado desenvolveu o conceito de dignidade como noção de “la pertinência del hombre a sí mismo”. Entende que comportamentos violadores da dignidade

humana levam a vítima à perda do seu autopertencimento. Vejamos: *"...creer que yo, em cuanto hombre, soy por principio mi mismo, que dispongo de mí y, por conseguiente, que no es outro, también por princípio, quien puede disponer de mí según su deseo y su arbitrio."* (MAIHOFER, 2008, p. 14)

O autopertencimento, portanto, refere-se ao livre dispor de si e ter seguramente consigo que não o será outro a dispor.

A perda do autopertencimento é a perda do sentimento de humanidade, é ser tratado como mero objeto para fins alheios, é a perda de confiança na solidariedade entre os homens.

Para Maihofer (2008, p. 23):

> *Es sabido y queda de manifesto em las situaciones limite de total destrucción de la personalidade y completo derrumbe de la solidaridad entre los hombres, aquél radica em que el disponer autonomamente el individuo sobre sí mismo se concibe como una condición tan primordial, o sea, fundamental y elemental, para la conservación y el desenvolvimiento del hombre em el mundo, que con la violación, em este hombre, de su poder ser tal, nosotros vemos puesta em duda, em general, la personalidade que constituye su dignidad, lo que se torna crítico em las situaciones extremas de sometimiento indefeso del hombre por outro.*

Ao citar Fábio Konder Comparato e Elizabet Leal da Silva (2011, p. 23) também adentra na questão da dignidade humana estar ligada ao pertencimento do homem a si mesmo; vejamos:

> Fábio Konder Comparato, assinala que a dignidade da pessoa humana é de tal complexidade que não necessita de paradigmas ou modelos referenciais externos, mas é ela própria um fim, o qual se liga à vontade da pessoa humana, corolário de sua capacidade de autodeterminação.

Assim, delimita-se a noção de perda autopertencimento que será abordada mais adiante, sendo esta a perda de domínio sobre si, sobre sua identidade; é a objetização do ser humano, ou seja, a perda da sua dignidade.

2. ASSÉDIO MORAL NA RELAÇÃO DE EMPREGO

Para dar subsídios à questão central do presente trabalho, passar-se-á por uma explanação sobre o assédio moral, mais especificamente no assédio moral que ocorre no ambiente de emprego.

O assédio moral é um comportamento perverso que pode ser vislumbrado em diversas searas da vida, principalmente em relações hierarquizadas, o que torna o ambiente de trabalho grandemente propenso a sua ocorrência.

Ainda que seja um fenômeno antigo, os pesquisadores, há pouco, passaram a se dedicar ao seu estudo, pois apenas recentemente os malefícios desta prática passaram a ser efetivamente observados e questionados.

Neste sentido, afirmou Marie-France Hirigoyen (2006, p. 65) que:

> 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 de trabalho, não só diminuindo a produtividade como também favorecendo o absenteísmo, devido aos desgastes psicológicos que provoca.

A nomenclatura determinada para este fenômeno varia entre a doutrina. Zeno Simm (2008) chama de acosso psíquico, Márcia Novaes Guedes (2005) trata como terror psicológico ou "*mobbing*", mas a maior parte da doutrina chama mesmo de assédio moral, por exemplo: Marie-France Hirigoyen (2006), Hádassa Dolores Bonilha Ferreira (2004), Manoel Jorge e Silva Neto (2005) e Denise de Fátima Stadler (2008).

Manoel Jorge e Silva Neto (2005, p. 57) define: "Assédio moral é, portanto, toda conduta consumada no âmbito das relações de trabalho, com o propósito de, por meio de palavras ou comportamentos, denegrir, ridicularizar ou atingir a honrabilidade dos trabalhadores."

Marie-France Hirigoyen (2006, p.67) descreve o fenômeno como:

> Uma sequência de comportamentos deliberados por parte do agressor destina-se a desencadear a ansiedade da vítima, o que provoca nela uma atitude defensiva, que é, por sua vez, geradora de novas agressões. Depois de certo tempo de evolução do conflito, surgem fenômenos de fobia recíproca: ao ver a pessoa que detesta, surge no perseguidor uma raiva fria, desencadeia-se na vítima uma reação de medo. É um reflexo condicionado agressivo e defensivo. O medo provoca na vítima comportamentos patológicos, que servirão de álibis para justificar retroativamente a agressão. Ela reage, na maior parte das vezes, de maneira veemente e confusa. Qualquer iniciativa que tome, qualquer coisa que faça, é voltada contra ela pelo perseguidor. O objetivo de tal manobra é transformá-la, levá-la a uma total confusão que a faça cometer erros.

Para Denise de Fátima Stadler (2008, p. 69):

> O assédio moral constitui-se em fenômeno que consiste na exposição dos trabalhadores e trabalhadoras (quando o assédio ocorre no ambiente de trabalho) a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

E, continua a mesma autora,

> (...) pode-se dizer que o assédio moral se caracteriza como toda e qualquer conduta abusiva, de natureza psicológica, que atente contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma repetitiva e prolongada, que possa causar danos à integridade física ou psíquica de uma pessoa, buscando a exclusão da vítima do ambiente social. (STADLER, 2008, p. 72)

A característica marcante do assédio moral é a repetitividade de atos ao longo do tempo visando agredir/anular psicologicamente/fisicamente outrem. Como preceitua Márcia Novaes Guedes "para que haja assédio moral é necessária a presença de dois requisitos fundamentais, que são a duração no tempo e o objetivo de destruir a vítima." (2005, p. 44)

Assim sendo, o assédio moral tratado no presente trabalho é aquele que ocorre no ambiente de trabalho (emprego) que consiste em submeter a vítima, de forma reiterada, a humilhações e demais sofrimentos de ordem moral, com o intuito de desestabilizá-la e aviltá-la, de forma tão intensa que lhe firam a dignidade.

2.2 Sujeitos

Quanto aos sujeitos do assédio moral, não existe uma posição hierárquica fixa para quem é agressor e quem é vítima nesta relação perversa. Sobre o tema, Manoel Jorge e Silva Neto (2006, p.67):

> Pode provir o comportamento inadequado do empregador, preposto, gerente, diretor, ou mesmo de qualquer outro empregado que não detenha poder de direção na empresa. O que é decisivo para sua visualização é a conduta inconveniente e destinada a humilhar, expor ao ridículo, menosprezar subordinado ou colega de trabalho. Pode ser praticado por uma pessoa ou por grupo de trabalhadores que, pelos motivos mais variados (aparência física, opção sexual) ou mesmo sem motivação aparente, passam sistematicamente a alvejar determinado(s) integrante(s) do corpo funcional da empresa, humilhando-o(s) e provocando insidiosa redução da auto-estima.

Importante salientar que a forma mais corriqueira de assédio moral na relação de emprego é aquela que decorre de relações hierarquizadas, ou seja: do chefe assediador ao subordinado assediado. Inclusive, adianta-se que será esta relação o limite abordado na parte final deste trabalho.

2.3. Classificação

As agressões podem ocorrer de forma horizontal (HIRIGOYEN, 2006, p. 70) quando colegas agridem colegas. De forma vertical ascendente (STADLER, 2008, p. 77) quando subordinados agridem um superior (menor ocorrência). E de forma vertical descendente (STADLER, 2008, p.77) quando um superior hierárquico assedia seu(s) subordinado(s).

Rodrigo Dias da Fonseca, em obra coordenada por João Humberto Cesário (2007, p. 87), classificou o assédio moral do mais comum ao mais raro: a) assédio vertical ou descendente, o assediador tem ascendência funcional sobre a vítima (nestes casos, há

comportamento abusivo dos poderes diretivo e disciplinar conferidos ao empregador e a alguns de seus prepostos); b) assédio horizontal, praticado entre colegas de trabalho de mesmo nível hierárquico (motivada por inveja diante de diferença salarial, maior competência do ofendido, por ciúmes, etc.); c) assédio moral ascendente, praticado pelo empregado subordinado em relação a seu chefe ou empregador.

2.4. Formas de manifestação e suas fases

Existem diversas formas de o assédio moral laboral se manifestar, Marie-France Hirigoyen (2006, p. 76 a 80) delineou as maneiras de imobilização da vítima utilizadas pelo agressor para que não haja reação diante do problema:

A - recusar comunicação direta: o agressor não fala sobre o conflito com a vítima, não há debate ou argumentação, ficando a vítima sem reação, ou melhor, sem saber a que reagir.

B - desqualificar: é implícita a agressão, ocorrendo por olhares, suspiros, silêncios, indiretas. Como diz a própria autora, "Como descrever um olhar carregado de ódio?". Este comportamento faz com que a vítima vá perdendo sua autoconfiança, pois nunca sabe quando e onde está errando.

C - desacreditar: é o famoso "semear a discórdia". Duvidar da capacidade da vítima na frente do grupo, dar apelidinhos, ficar caçoando, até que a vítima esteja desprovida de confiança.

D - isolar: esse é um dos primeiros passos a serem tomados pelo agressor, pois uma presa sozinha é muito mais fácil de ser abatida.

E - vexar: delega à vítima tarefas sem nenhum propósito, ou inalcançáveis, ou, quando cumpridas, descarta-as como inúteis.

F - induzir ao erro: desqualifica a vítima por meio de erros aos quais ela foi conduzida propositalmente pelo agressor, apenas para depois poder criticá-la e rebaixá-la.

Imobilizada, a vítima fica cada vez mais no centro do alvo do agressor, que se aproveitará desta situação para continuar as agressões, até conseguir o que deseja, por exemplo, que a vítima desligue-se do quadro de funcionários da empresa por iniciativa própria.

Márcia Novaes Guedes, citando Heinz Leymann (2006, p.67), descreveu as fases do assédio moral:

> As quatro fases descritas por Leymann vão dos primeiros sinais preparatórios, como por exemplo, uma brusca mudança negativa das relações interpessoais precedentemente neutras ou positivas, a uma fase na qual a vítima sofre ataques contínuos da parte do superior ou dos colegas, sucessivamente a uma fase na qual o

> caso vem 'oficializado' com abertura de processo de investigação interna que, frequentemente, porém, conduz a um ulterior agravamento da posição da vítima, que se torna objeto de sanções disciplinares da parte da administração de pessoal, e finalmente a uma fase terminal, na qual o agressor consegue o seu objetivo e a pessoa é afastada do trabalho, demite-se, é despedida ou licencia-se para tratamento de saúde.

Importante frisar que nem sempre ocorrem todas essas fases, às vezes, por exemplo, a vítima afasta-se do trabalho antes.

2.5. Implicações na vida da vítima

Os efeitos acarretados à vítima são graves, pois o tormento psicológico é tanto que ela pode desenvolver fobias, depressão, problemas físicos, problemas de relacionamento familiar, dentre outros. Manoel Jorge e Silva Neto (2006, p.67), sobre o assunto:

> O assédio moral produz efeitos extremamente danosos para quem o sofre. É habitual que, face à conduta assediante, o trabalhador resolva pela saída da empresa ou, em situação mais extrema – se bem que possível – tente ou chegue até consumar suicídio. Por conseguinte, é claro o dano acarretado pelo assédio moral à indenidade psíquica do trabalhador, posto que, submetido a gradativa hostilização e humilhação, sabendo ou não o motivo que o enseja, produz grande instabilidade emocional, podendo, com o passar do tempo, originar grave perturbação psíquica.

A gravidade da situação em que a vítima resta colocada é devastadora, cabendo, como melhor saída, a rescisão indireta do contrato de trabalho, como forma de libertação das condutas assediadoras sem que perca as verbas rescisórias de correntes de uma despedida sem justa causa pelo empregador. Esta opção é salvaguardada pelo artigo 483 da CLT.

Apesar de não haver na CLT dispositivo que trate diretamente do assédio moral, neste artigo se encaixam as agressões que o empregado pode sofrer de seu empregador e até mesmo de seus colegas, sendo uma opção menos injusta de o empregado se ver livre das agressões, rescindindo indiretamente o contrato de trabalho e não sendo prejudicado em suas verbas rescisórias. Além do que, a reparação civil do assédio moral é garantida; contudo, esta análise foge do proposto para o presente trabalho.

2.6. Depoimentos reais

Para ser possível dimensionar os malefícios que o assédio moral acarreta na vida da vítima, abaixo serão colacionados depoimentos reais que relatam situações de submissão a assédio moral no ambiente laboral. Os depoimentos fazem parte de uma matéria escrita por José Edward sobre o tema para a revista VEJA (ed. 1913 de 13 de julho de 2005). Vejamos:

Vítima 1 – Denise Gomes: “Entre 2004 e 2005, fui moralmente assediada por coordenadores do departamento da universidade onde trabalhei até o mês passado Depois de um período de afastamento, encontrei um ambiente hostil. Deram-me um horário irracional. Em um dia, tinha de trabalhar doze horas ininterruptas. Quase todos os dias, recebia ofícios de advertência, sem que nada tivesse feito de errado. Elegi-me para uma comissão de prevenção de acidente e passei a ser ainda mais humilhada. Deram –me atividades de orientação de estagiários, com a justificativa de que eu não tinha qualificação para dar aulas. Numa reunião, o coordenador agrediu-me aos berros na frente de colegas e funcionários. Cheguei a ser colocada numa salinha, sem nada para fazer. Nesse processo estressante, adoeci e voltei a sofrer de convulsões depois de 24 anos sem ter esse problema. Também perdi mais da metade da minha renda”

Vítima 2 – Ronaldo Nunes Carvalho: “Durante uma ano e quatro meses vivi num inferno, como vendedor de uma companhia de bebidas. A ordem da gerência era ridicularizar que não cumpria as metas. Nas reuniões que precediam nossas saídas para a rua, cada vendedor relatava os resultados do dia anterior. Quando eu era um dos que não tinha alcançado a meta, me via obrigado a pagar prendas, como subir na mesa e fazer flexões. Ao mesmo tempo, meus colegas eram instigados pelos gerentes a passar as mãos nas minhas nádegas. Às vezes, era obrigado a desfilar de saias ou passas por um corredor polonês formado pelos colegas, ouvindo palavrões e ofensas, como ‘burro’ e ‘imprestável’. Em seguida, eu ia para o banheiro e chorava escondido. Um dia de trabalho depois disso era o maior sacrifício. Em casa, vivia estressado, brigava com a minha mulher. Vivia a ponto de explodir.

Vítima 3 – Maria Aparecida Berci Luiz: “A empresa em que eu trabalhava foi privatizada e passei a ser pressionada a aderir a um plano de demissão voluntária. Como resisti, fui passada de funções executivas para o preenchimento de formulários. Eu e outros colegas fomos abandonados num prédio antigo. Sem cadeiras, sentávamos em latões de lixo. No prédio novo, fomos postos em exposição numa sala de vidro. Eu era chamada de javali – porque não valia mais nada. Até hoje tenho problemas físicos e psicológicos decorrentes daquela época.”

Esses relatos servem para ilustrar a profundidade dos danos na vida da vítima, bem como para ilustrar como o assédio moral pode ser empregado no cotidiano laboral.

3. PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR

Neste momento do presente estudo, serão necessárias explanações sobre o poder diretivo do empregador e seus fundamentos, pois como será abordado mais adiante, comportamentos de assédio moral na relação de emprego são manifestações de abuso do aludido poder, restringindo seu autopertencimento.

3.1. Conceito

O poder diretivo é aquele conferido ao empregador para comandar como a prestação de serviços por parte de seus empregados se desenvolverá. É denominado por alguns autores de poder hierárquico (BARROS, 2010, p. 582).

Segundo Sandra Lia Simón, "O poder de direção é a prerrogativa que o empregador possui de determinar a forma pela qual ocorrerá a prestação de serviços, por parte do empregado." (2000, p. 105)

Zeno Simm, ao tratar sobre este tema, aduziu que o poder diretivo do empregador consiste em faculdades conferidas para que ele possa "...organizar e dirigir os serviços, estabelecer normas e modos de procedimento, definir objetos e métodos de trabalho, introduzir algumas variações nas condições de trabalho, etc." (2008, p.65)

Diante de todo o citado acima, pode-se concluir que o poder diretivo é exercido pelo empregador[1], no âmbito da empresa, visando o bom funcionamento da sua atividade econômica, ajustando o contrato de trabalho à realidade diária da empresa, sempre respeitando certos limites. E não poderia ser diferente, pois é o empregador que assume os riscos da atividade, devendo ele também ter prerrogativas para dirigi-la de maneira que atenda seus fins. Por isso o poder diretivo conferido ao empregador é fundamental.

3.1.1. Subordinação

Outro conceito que não pode ser deixado de lado é o da subordinação. "Ato de subordinar; dependência de uma pessoa ou coisa." (SILVEIRA BUENO, 2000, p.730)

O empregado aceita esta subordinação quando celebra livremente o contrato de trabalho com o empregador, que por sua vez tem o poder de comando.

[1] Art. 2º da CLT: "Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços."

“Efetivamente, o empregado encontra-se num estado de sujeição ao empregador por ser ele subordinado, o que o compele a acatar as determinações técnica, organizativa e funcional emanadas por aquele em prol da empresa.” (GONÇALVES, 1997, p. 15)

A subordinação tratada aqui é a jurídica. Pois, economicamente, um empregado pode não depender de seu empregador. O mesmo ocorre com a dependência técnica. Se assim não fosse, um empregado que não dependa econômica ou tecnicamente de seu empregador, não seria subordinado.

Amauri Mascaro Nascimento, definiu subordinação como sendo um lado “e o poder de direção o outro lado da moeda, de modo que, sendo o empregado um trabalhador subordinado, está sujeito ao poder de direção do empregador.” (2011, p.266)

O contrato de trabalho legitima o empregador a dar ordens e gera ao empregado o dever de obedecê-las. Relação de comando e subordinação, respectivamente.

3.2. Fundamentos ao poder diretivo do empregador

Serão abordados a seguir tanto os fundamentos doutrinários quanto os legais no que tange ao poder diretivo do empregador.

3.2.1. Fundamentos doutrinários

A primeira teoria que tentou justificar o poder diretivo do empregador foi a Teoria da Propriedade Privada. Esta teoria justificava o poder diretivo do empregador pelo simples fato de ele ser o dono da empresa, do capital e do trabalho. É a teoria mais antiga e remete às “primeiras fases do industrialismo capitalista.” (DELGADO, 2011, P.624/625)

Objetivamente, Amauri Mascaro Nascimento explicou a presente teoria: “O empregador manda porque é dono.” (2011, p. 226) E frisou, ainda, que esta teoria está ultrapassada.

Como percebe-se, esta teoria está superada pela dinamicidade das relações empresariais atuais, não servindo mais para fundamentar o poder diretivo do empregador.

A Teoria Institucionalista buscou fundamentar o poder diretivo do empregador colocando a empresa como uma instituição, um centro de colaboração entre empregado e empregador, sendo o poder diretivo decorrência natural dessa colaboração para alcançar o “interesse social da comunidade empresarial.” (GONÇALVES, 1997, p. 20)

Amauri Mascaro Nascimento escreveu que esta teoria concebe "a empresa como uma instituição, defende o direito do empregador de nela exercer a autoridade e o governo, condições indispensáveis e características de todo grupo social institucionalizado." (NASCIMENTO, 2011, p. 226)

Apesar dos grandes avanços nas relações empregatícias, não podemos considerar (ainda) a empresa como uma instituição. Os empregados não têm tanta expressão no que tange a condução da empresa por parte do empregador, por isso a presente teoria não serve como fundamento ao poder diretivo do empregador.

Segundo a Teoria Contratualista, o fundamento do poder diretivo do empregador reside no contrato de trabalho. É a teoria mais aceita pela doutrina.

Conforme explica Amauri Mascaro Nascimento "o poder de direção encontra suporte no contrato de trabalho, ajuste de vontades na qual o empregado espontaneamente se põe em posição de subordinação, aceitando a direção da sua atividade pelo empregador." (2011, p. 226)

Segundo Alice Monteiro de Barros esta teoria é a mais consistente. Os poderes do empregador decorrem do ajuste entre empregado e empregador, que colocam na mão deste último a disciplina e organização do trabalho realizado na empresa. (2011, p. 584)

Portanto, o poder diretivo é fundado no contrato, pois a partir dele pode ser exercido pelo empregador, que ajusta o dia-a-dia do empregado às necessidades da empresa. Tal constatação é fundamental para o presente trabalho, nos moldes que serão abordados oportunamente.

3.2.2. Fundamentos legais

Não existe nenhum artigo no ordenamento jurídico pátrio que fundamente especificamente o poder diretivo do empregador. Entretanto, encontramos vários artigos que tratam de poderes conferidos ao empregador, que indiretamente tratam do poder diretivo deste.

Maurício Godinho Delgado (2011, p. 632) ao tratar deste tema, dispôs:

> Entre essas normas que, indiretamente, reportam-se ao poder empregatício destaca-se, na CLT, o preceito contido no *caput* do art. 2º celetista, que menciona a prerrogativa deferida ao empregador no tocante à direção da prestação dos serviços. Destacam-se, também, na mesma linha, certos preceitos celetistas que reconhecem, em alguma proporção, o chamado *jus variandi* do empregador no contexto do contrato (ilustrativamente, o art. 469, CLT, que trata de transferência de local de trabalho; o parágrafo único do art. 468, CLT que trata da prerrogativa da reversão ao cargo efetivo de empregado ocupante de confiança). Há que se destacar, ainda, o art. 474 da CLT que reconhece e fixa limites temporais à suspensão disciplinar no âmbito empregatício.

Apesar de não estar direta e totalmente disciplinado o poder diretivo do empregador, ele não é apenas decorrência natural do contrato de trabalho e da estrutura da empresa, mas tem também respaldo, mesmo que indireto, em dispositivos legais.

3.3. Natureza Jurídica

Primeiramente, fundamentava-se o poder diretivo como um direito potestativo. Contudo, tal visão já restou superada, uma vez que "Uma das características do direito potestativo é o estado de sujeição que seu exercício cria para a outra pessoa, independentemente da vontade desta, ou mesmo contra sua vontade." (GONÇALVES, 1997, p. 14)

Sandra Lia Simón tratou do assunto posicionando-se pelo caráter ultrapassado desta opção de natureza jurídica, sendo ela incompatível com a realidade social, trazendo a lei e o próprio contrato de trabalho como limitadores a este poder. "Ademais, tal conceituação apresenta-se insuficiente para justificar as formas de participação dos trabalhadores na empresa, através das Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA's) ou de comissões de fábrica, por exemplo." (2000, p. 106)

Diante de todo exposto acima, visível ser esta teoria insuficiente para caracterizar o poder diretivo do empregador, pois não admite a crescente participação da vontade operária dentro da empresa.

Tratar a natureza jurídica do poder diretivo como sendo um direito subjetivo do empregador demonstra evolução em face da teoria anterior. Entretanto esta evolução é muito fraca, pois ainda polariza o poder na mão do empregador. Cabe a este, para satisfazer um interesse próprio, decidir sobre o direito, tendo como limite apenas uma norma ou cláusula contratual. (DELGADO, 2011, p. 635)

Esta corrente doutrinária que trata o poder diretivo como um direito-função é a que mais encontra adeptos na doutrina. Está baseada na ideia de o direito diretivo ser exercido de forma mais útil às partes envolvidas.

"Esse é um direito com fins altruístas, que deve ser cumprido segundo sua finalidade, da maneira mais útil possível pela pessoa habilitada. A função não elimina o direito, simplesmente o coloca a seu serviço," (BARROS, 2010, p. 585)

Segundo Mauricio Godinho Delgado, esta teoria representa um avanço teórico, mas sofre limitações. Pois o direito continua com um sujeito ativo (empregador). "O titular do direito é que afere, afinal, o interesse alheio a ser protegido." (DELGADO, 2011, p. 638) Este autor

trata a teoria como anunciadora de uma transição necessária, que compreende a existência do novo. Este novo deve ser compreendido como uma ideia de cidadania, democratização do poder intraempresarial (com participação ativa na tomada de decisões, por exemplo o que fazem os sindicatos).

Entretanto, parece ser mais amoldável à noção de poder diretivo sendo entendido como direito-função puro, sem a noção de cidadania trazida por Godinho Delgado, pois mesmo que haja maior participação dos obreiros no poder intraempresarial, a última palavra será sempre do empregador.

3.4. Manifestações

O poder diretivo do empregador pode manifestar-se das seguintes formas:

3.4.1 Sentido estrito

O poder diretivo em sentido estrito é aquele que legitima o empregador a organizar a prestação laboral - "meios de produção e as atividades do empreendimento." (SIMM, 2008, p. 65)

Poder de organização é como este poder é chamado por Amauri Mascaro Nascimento. Que o descreve da seguinte forma: "Cabe ao empregador organizar a atividade. Aliás, não é por outra razão que o conceito de empresa se faz como a organização do capital e do trabalho, fatores necessários para a produção de bens e prestação de serviços. O empresário é um organizador." (2011, p. 227)

É através deste poder "que o empregador pode dar feições concretas à margem de indeterminação que todo o contrato de trabalho comporta." (GONÇALVES, 1997, p. 25)

Em suma, o poder diretivo em sentido estrito legitima o empregador a determinar o modo, o local e o horário em que as atividades serão realizadas, sempre balizado pelo melhor interesse da empresa com caráter social.

3.4.2 Disciplinar

Decorre deste poder a prerrogativa do empregador aplicar sanções aos seus empregados quando este descumpre sua ordem ou não praticam suas atividades

adequadamente. Dá eficácia ao poder diretivo, pois sem o poder disciplinar, a obediência as ordens do empregador decorreriam apenas da 'boa vontade' dos seus empregados. "(...) tem sua fonte imediata na celebração do contrato e sua origem mediata na vontade da lei (art. 474 da CLT)." (BARROS, 2010, p. 609)

3.4.3 Regulamentar

É neste poder que se encontra a prerrogativa de o empregador poder legislar no âmbito da sua empresa. Criar normas que devem ser observadas no interior da sua atividade empresarial. Sua manifestação ocorre mais comumente através do regulamento da empresa, mas não apenas nele (circulares, avisos, etc.).

Maurício Godinho Delgado define este poder como "o conjunto de prerrogativas tendencialmente concentradas no empregador dirigidas à fixação de regras gerais a serem observadas no âmbito do estabelecimento e da empresa." (2011, p. 618)

As normas criadas no uso deste poder podem ter feição técnica ou jurídica. As de feição técnica dizem respeito à empresa e seu funcionamento, podendo ser alteradas unilateralmente pelo empregador. Entretanto, as de feição jurídica têm o condão de melhorar a condição do empregado, criando novos direitos, não podendo ser alteradas unilateralmente pelo empregador.

Uma crítica trazida por Maurício Godinho Delgado (2011, p. 619-620), sobre as normas de cunho jurídico criadas no exercício do poder regulamentar é quanto a sua natureza. Não as considera como sendo normas jurídicas, mas sim atos jurídicos unilaterais (cláusulas contratuais):

> Em consequência desse enquadramento de tais diplomas como fontes produtoras de meras cláusulas contratuais (e não de normas jurídicas), conclui-se que a eles não se aplica o critério geral de revogação de normas jurídicas imperante no Direito brasileiro (art. 2º, Lei de Introdução ao Código Civil) – critério que informa que uma norma jurídica revoga a norma precedente, produzindo efeitos imediatos e gerais. Aplica-se-lhes, ao revés, o critério determinador da imutabilidade das cláusulas contratuais (art. 468, CLT), pelo qual a modificação do diploma intraempresarial não atinge as cláusulas anteriormente estabelecidas e incidentes nos contratos individuais (a não ser que se trate de alteração mais favorável).

O poder regulamentar é aquele que legitima o empregador a criar regras a serem aplicadas dentro da sua empresa, limitando-se pelas normas de feição jurídica que criam vantagens aos trabalhadores, não podendo suprimi-las unilateralmente, como ocorre com as normas de feição apenas técnica.

3.4.4 Fiscalizatório

Chamado também pela doutrina[2] de poder de controle. É aquele conferido ao empregador para que possa fiscalizar se as tarefas estão sendo cumpridas da maneira a satisfazer os interesses maiores da empresa. É o acompanhamento efetivo da prestação de serviço posta à disposição do empregador.

"Contudo, não há como deixar de se perceber nesse poder fiscalizatório também nada mais do que simples manifestação do poder diretivo, em geral, realizada como pressuposto do poder disciplinar." (DELGADO, 2011, p. 620)

Deste poder nascem várias discussões sobre sua limitação, principalmente no que tange às revistas. Entretanto, o tema da limitação deste poder será retomado abaixo.

4. A VIOLAÇÃO DO AUTOPERTENCIMENTO DO EMPREGADO FACE AO ABUSO DO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR QUE LHE SUBMETE A ASSÉDIO MORAL VERTICAL

Primeiramente, importante tratar do contrato de trabalho (art. 442 da CLT) como limitador das liberdades do empregado e legitimador do exercício do poder diretivo do empregador.

Quando empregador e empregado firmam um contrato de trabalho, nele estão contidas obrigações recíprocas, como ocorre em qualquer contrato de natureza privada.

Para Rizzardo (2004, p. 3):

> Ocupam os contratos o primeiro lugar entre os negócios jurídicos e são, justamente, aqueles por meio dos quais os homens combinam os seus interesses, consistindo, modificando ou solvendo algum vínculo jurídico. Mais especificamente, são colocados entre os atos-negócios jurídicos bilaterais criadores de uma situação jurídica individual.

Alice Monteiro de Barros aduz que o contrato de trabalho "trata-se de um contrato de direito privado, sinalagmático, de execução continuada, consensual, *intuitu personae* em relação ao empregado, oneroso e do tipo subordinativo." (2009, p. 238)

[2] Mauricio Godinho Delgado, Amauri Mascaro Nascimento, Sandra Li Simón, por exemplo.

Empregado e empregador negociam o contrato e o firmam baseado na sua liberdade de contratar, na sua autonomia de vontade.

> "(...) certo é que o vínculo jurídico do emprego nasce do encontro de duas vontades: a do trabalhador, que se emprega, e a do empregador, que o admite como empregado. Ainda que essa convergência volitiva manifeste-se tacitamente, haverá o consenso das duas partes para a criação de obrigações recíprocas pertinentes à relação de emprego. Portanto, contrato." (SÜSSEKIND, 2004, p. 228)

Ainda que o contrato de trabalho implique em limitações a certas liberdades do empregado, que passará a obedecer às ordens emanadas pelo seu empregador em face ao já explanado poder diretivo, esta limitação é absolutamente legal, pois o empregado, cumpridos os requisitos legais para a contratação, é livre para negociar e dispor de suas liberdades em face do emprego.

Sobre o tema, Arnaldo Süssekind afirmou que empregado e empregador são livres para pactuar sobre as condições do contrato de trabalho, desde que atendam às normas cogentes vigentes, ou seja, a proteção legal e constitucional dada ao empregado por ser parte hipossuficiente da relação. (2004, p. 228)

Eduardo Milléo Baracat afirmou que do contrato de trabalho "origina uma relação obrigacional complexa, pela qual as partes devem, mutuamente, trabalhar para se atingir um desenvolvimento socioeconômico, tendo-se no vértice axiológico a dignidade da pessoa humana, e, apenas após, o direito à propriedade." (2003, p. 244)

Américo Plá Rodriguez, assinalando a importância deste princípio na esfera trabalhista, dispôs:

O contrato de trabalho não cria somente direitos e obrigações de ordem exclusivamente patrimonial, mas também pessoal. Cria, de um lado, uma relação estável e contínua, na qual se exige a confiança recíproca em múltiplos planos, em direções opostas e, sobretudo, por um período prolongado de tempo. Para o devido cumprimento dessas relações, torna-se importantíssimo que ambas as partes atuem de boa-fé. (2002, p. 424)

O consentimento, ao firmar-se um contrato, nas palavras de RIZZARDO é "a integração de vontades distintas, ou a conjunção das vontades convergindo ao fim desejado." (2004, p.17) Ainda, afirma que "É o consentimento que determina a obrigatoriedade do prometido, como manifestação jurídica e recíproca de promessas válidas, livremente consentidas." (2004, p. 18)

Ainda que haja liberdade para contratar, com base no princípio da autonomia da vontade, esta liberdade deverá pautar-se pela função social do contrato (art. 421, Código Civil),

ainda mais importante na esfera laboral, pois o empregado sempre figura como a parte hipossuficiente da relação.

Mateus Bertoncini e Felippe Abu-Jamra Corrêa afirmam que “a ideia de função social está atrelada ao fiel cumprimento das normas constitucionais (e do ordenamento jurídico como um todo”. (2012, p. 110)

Assim, neste caso, quando fala-se em função social do contrato de trabalho, é exatamente porque este, ainda que haja liberdade para contratar, terá que pautar-se fielmente ao que está previsto legal e constitucionalmente.

Rizzardo afirmou que é “necessário proceder com honestidade nos negócios jurídicos. O contrato, em essência, e por definição, é um congresso de vontade para formar um ato jurídico e não expediente de exploração do homem pelo homem.” (2004, p. 22)

O mesmo autor traz à voga outro princípio contratual relevante: o dirigismo contratual; definido como sendo a limitação legal à autonomia da vontade, para garantir-se o interesse social, evitando que as partes contratem visando fim legalmente diverso. (2004, p. 33)

Ainda que prevaleça a autonomia de vontade das partes contratantes, há limitações de interesse público que visam proteger a parte mais fraca da relação, neste caso o empregado.

Assim, vê-se que o contrato de trabalho tem caráter privado, está pautado pela autonomia da vontade das partes envolvidas e deve cumprir sua função social.

Desta forma, é possível perceber que ao firmar o contrato de trabalho o empregado abra mão de parcela da sua liberdade, pois estará atuando sob as ordens do seu empregador, mas ainda assim não há como entender que está sofrendo restrições ao seu autopertencimento, uma vez que, justamente através do seu autopertencimento que exerce a sua autonomia em contratar e de dispor de parcela das suas liberdades em face de outro direito seu, qual seja, de trabalhar. É o exercício do próprio autopertencimento que confere ao empregado a liberdade de contratar com o empregador.

Contudo, quando o empregado abre mão de sua liberdade para estar sujeito ao poder diretivo do empregador, este o faz crendo que estes poderes serão exercidos dentro dos seus limites, atingindo sua função social.

Os principais limites do poder diretivo do empregador são: dignidade da pessoa humana, direito à intimidade, boa-fé objetiva e meio ambiente do trabalho sadio. Explica-se:

a) dignidade da pessoa humana: remetendo-se a tudo já explanado na primeira parte deste trabalho, pode-se notar que a dignidade da pessoa humana é um limitador ao poder do empregador em face de seu empregado; pois, sendo o trabalhador pessoa humana, é ele detentor

de proteção a sua dignidade. Se assim não fosse, o trabalhador estaria suscetível a qualquer mando e desmando do empregador, sendo apenas custo de produção (GOSDAL, 2007, p. 116). O empregador não pode organizar sua atividade avaliando apenas os lucros, deve avaliar se a maneira de aferição de lucros não leva seus empregados a se sujeitar a situações degradantes. A organização da empresa deve ocorrer de forma que a dignidade do empregado seja preservada, proporcionando a ele condições mínimas de trabalho decente.

b) direito à intimidade: outro limitador do poder diretivo do empregador é o direito à intimidade (ou à vida privada, ou à privacidade) conferido ao empregado. Tem previsão constitucional. O artigo 5º da Carta Magna (em seu título II - Dos direitos e garantias fundamentais) dispõe que: "são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito à indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação." Por isso tem "oponibilidade *erga omnes*". (BARROS, 1997, p. 32) O fato de o empregado encontrar-se no estabelecimento do empregador não o legitima a violar sua intimidade daquele.

c) boa-fé objetiva: o artigo 422 do Código Civil Brasileiro prevê que "Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé." e tem sua aplicação subsidiária no direito do trabalho. É a obrigação de a boa-fé pautar sempre a relação empregatícia. Atinge tanto o empregador como o empregado, é uma obrigação bilateral. "A boa-fé é fonte de deveres jurídicos para as partes, mesmo antes da celebração do contrato de trabalho, durante a execução e mesmo após a extinção" (BARACAT, 2003, p. 269). É essa característica do contrato de trabalho de perdurar no tempo que torna o princípio da boa-fé ainda mais relevante, bem como o fato de o empregador estar em posição privilegiada na relação empregatícia.

d) meio ambiente de trabalho sadio: o meio ambiente de trabalho deve ser compreendido não apenas como a parte física, mas sim como o todo que engloba a prestação de serviço (relações interpessoais, métodos aplicados na execução do serviço, jornada de trabalho, remuneração, etc.). Para MACHADO "O direito fundamental a um ambiente de trabalho ecologicamente equilibrado pressupõe a garantia de um ambiente seguro, salubre e que assegure qualidade de vida" (2001, p. 89). É um conceito de meio ambiente ligado à qualidade de vida do empregado. É esse conceito de defesa da qualidade de vida (mente e corpo saudável) do empregado que está sendo tutelado pela Constituição Federal e pela Consolidação das Leis do Trabalho (arts. 154 a 200) e que serve como limitador ao poder diretivo do empregador. Pois este deve balizar suas ordens e decisões dentro das normas estabelecidas.

Assim, quando o empregador passa a atuar de forma a extrapolar os limites do seu poder direito, e submete seu empregado a assédio moral, este não está ferindo somente sua dignidade, pois vai além, viola seu autopertencimento; sendo o assédio moral a prática reiterada de comportamentos que transcendem às restrições à liberdade contratadas com o advento do contrato de trabalho, tornando-se uma violação à dignidade do empregado atingindo seu autopertencimento.

Mais detalhadamente, vejamos.

Quando o empregado celebra um contrato de trabalho com seu empregador coloca-se a disposição do empregador para cumprir as tarefas inerentes àquele contrato. Neste momento também o empregador passa a exercer seu poder diretivo em face do empregado, organizando a prestação laboral, aplicando sanções quando necessárias, estipulando regras de conduta e fiscalizando a prestação de serviços.

Contudo, quando se instala uma relação de assédio moral entre empregador e empregado, na modalidade vertical, o empregador submete o empregado a situações às quais não houve pactuação, uma vez que passa a agir fora dos limites do poder diretivo que lhe é conferido, restringindo as liberdades do empregado fora da seara contratual.

Esta transcendência aos limites do poder diretivo, principalmente no que tange à dignidade, à boa-fé e ao meio ambiente do trabalho sadio, afetam os direitos fundamentais do empregado assediado de tal forma que acarretará na perda do seu autopertencimento (não somente a violação da sua dignidade).

Um empregado xingado de burro uma única vez tem sua dignidade violada, mas um empregado que passa meses sendo menosprezado, ironizado e rotulado como burro pelo seu empregador, além de ter sua dignidade violada, tem seu autopertencimento ferido, uma vez que perde referenciais, perde sua autoconfiança, perde o domínio sobre si.

Como explanado anteriormente, o assédio moral, consistindo em comportamentos repetitivos e cruéis acabam ferindo a dignidade do empregado em tamanha proporção que este acaba sendo transformado em objeto na mão do empregador assediador, que passa a dispor como bem entende de seu empregado acuado e humilhado. O empregado deixa de ser um fim em si mesmo e passa a ser um objeto na mão do seu empregador, pois suas ações deixam de ser revestidas de livre arbítrio e sua capacidade de interação com o mundo restam afetadas, acarretando, em última análise, a perda do seu autopertencimento.

Assim, a dignidade da pessoa humana é o maior limitador ao poder do empregador em face de seu empregado. Se assim não fosse, seria meio para fins alheios, mero objeto.

Portanto, evidente que comportamentos assediadores perpetrados pelo empregador em face dos seus empregados, além de consistirem em abuso do seu poder diretivo, ferem não somente a dignidade destes, mas também seu autopertencimento.

Importante transcrever o que Thereza Cristina Gosdal (2007, p. 118) afirmou sobre o poder diretivo do empregador e a dignidade:

> Não se perca de vista a ideia de que o poder que o empregador possui na relação de trabalho tem seus limites impostos pelos direitos fundamentais do trabalhador, em especial pela dignidade de que se reveste o trabalhador, e que possui assento constitucional e inegável primazia. Em razão disso o empregador não apenas tem que manter a posição negativa de proteção dos direitos fundamentais do empregado, como deve promover estes direitos na relação laboral. O empregador tem a obrigação de realizar a atividade social própria do empreendimento. O contrato de trabalho e a propriedade do empreendimento não podem contrariar a utilidade social, provocando dano à liberdade e dignidade do trabalhador.

Desta forma, observa-se que a proteção do trabalhador e da sua dignidade vinculada a noção de autopertencimento, devem fazer parte da organização do trabalho em si. O empregador não pode organizar sua atividade avaliando apenas os lucros, deve avaliar se a maneira de aferição de lucros não leva seus empregados a se sujeitarem a situações degradantes ou assediadoras.

A existência digna está ligada ao princípio da valorização do trabalho. O acesso a um trabalho decente, em condições aceitáveis e justamente remunerado, transcende o âmbito puramente individual, alcançando a ordem pública e o interesse coletivo. (GOSDAL, 2007, p.116)

Portanto, a dignidade da pessoa humana deve ocupar um patamar acima da obtenção de lucros nas prioridades empresariais. Assim sendo, a organização das atividades empresariais deve ocorrer de forma a preservar a dignidade dos empregados, proporcionando condições mínimas de trabalho decente, pois desta forma se estaria conferindo ao empregado o gozo pleno do seu autopertencimento, bem como atingindo a função social do contrato de trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em um mundo ideal, a relação de emprego, iniciada com o contrato de trabalho, seria perpetuada no tempo com ambas as partes cumprindo seus deveres e gozando de seus direitos, em completa harmonia com o ordenamento jurídico, cumprindo sua função social.

Contudo, a realidade da relação de emprego é muito mais complexa e passa longe do mundo ideal. O assédio moral vertical na relação de emprego é apenas um aspecto das dificuldades envolvidas nas relações empregatícias.

Ainda que no advento da contratação o empregado abra mão de parte de suas liberdades diante do necessário exercício do poder diretivo do empregador, isso não significa que está sendo violada sua dignidade e muito menos o seu autopertencimento. Há autonomia da vontade nesta relação, e o empregado poder abrir mão dessas liberdades para obter o emprego desejado é manifestação do seu autopertencimento, pois está dispondo de si.

Esta autonomia de vontade deve ser emanada observando os limites legais e constitucionais que visam tutelar o interesse da parte hipossuficiente da relação, assim cumprindo com a função social do contrato de trabalho.

Entretanto, quando o empregador passa a agir abusando do seu poder diretivo, e infligindo comportamentos de assédio moral aos empregados, extrapola o que foi objeto do contrato de trabalho e viola muito mais que a dignidade humana inerente ao empregado, mas atinge o seu autopertencimento, pois este passa a ser mero objeto, meio para fins de outrem.

Assim sendo, a organização das atividades empresariais deve ocorrer dentro dos limites do poder diretivo conferido ao empregador, para que seja preservada a dignidade dos empregados, e para que estes exerçam o seu trabalho de forma decente, restando-lhes garantido o gozo pleno do seu autopertencimento e alcançando a função social do contrato de trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARACAT, Eduardo Milléo. **A boa-fé no direito individual do trabalho.** São Paulo: LTr, 2003.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho.** 6ª edição. São Paulo: LTr, 2010.

_____. **Proteção à intimidade do empregado**. São Paulo: LTr, 1997.

BERTONCINI, Eduardo Siqueira Nunes. CORRÊA, Felippe Abu-Jamra. **Responsabilidade social da empresa e as ações afirmativas: implicações do estatuto da igualdade racial.** 1ª Ed. Curitiba: JM, 2012.

BRASIL. **Código Civil.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2002/L10406.htm

BRASIL. **Consolidação das leis do trabalho.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm

BRASIL. **Constituição Da República Federativa Do Brasil.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm

CLÈVE, Clèmerson Merlin (Coordenador). **Direito Constitucional Brasileiro: teoria da constituição e direitos fundamentais.** Volume I. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2014.

COUTINHO, Aldacy Rachid. **Poder punitivo trabalhista.** São Paulo: LTr, 1999.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 10ª edição. São Paulo: LTr, 2011.

EDWARD, José. **Assédio moral: o lado sombrio do trabalho**. In: Revista Veja, edição 1913, de 13 de julho de 2005. Disponível em: http://veja.abril.com.br/130705/p_104.html

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. Campinas: Russell Editores, 2004.

GONÇALVES, Simone Cruxên. **Limites do *"Jus variandi"* do empregador.** São Paulo: LTr, 1997.

GOSDAL, Thereza Cristina. **Dignidade do trabalhador: um conceito construído sob o paradigma do trabalho decente e da honra.** São Paulo: LTr, 2007, p. 116.

GUARAGNI, Fábio André. SADE, Carla Bacila. **Concretização da liberdade individual e autonomia moral do homem na disponibilidade sobre o próprio corpo e a efetivação do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana.** In: Revista Jurídica, v.1, n.30, 2013. Disponível em: http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RevJur/article/view/576/446

MACHADO, Sidnei. **O direito à proteção ao meio ambiente de trabalho no Brasil.** São Paulo: LTr, 2001.

MAIHOFER, Werner. **Estado de Derecho y Dignidade Humana**. Buenos Aires: Editora Euros, 2008.

MELO, Sandro Nahmias. **Meio ambiente do trabalho: direito fundamental.** São Paulo: LTr, 2001.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho.** 36ª edição. São Paulo: LTr, 2011.

RIZZARDO, Arnalso. **Contratos**. 3ª Ed. Rio de Janeiro: Forense, 2004.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3ª Ed. São Paulo: LTr, 2002.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dimensões da dignidade: ensaios de filosofia do direito e direito constitucional.** Porto Alegre: Livraria do Advogado Ed., 2005.

SILVA, Elizabet Leal da. **Emancipação do trabalhador e dignidade no trabalho**. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Ed., 2011.

SIMM, Zeno. **Acosso psíquico no ambiente de trabalho: manifestações, efeitos, prevenção e reparação.** São Paulo: LTr, 2008.

SIMÓN, Sandra Lia. **A proteção constitucional da intimidade e da vida privada do empregado.** São Paulo: LTr, 2000.