

ABUSO DE PODER E ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHOThauany Cristina de Freitas¹Vinicius Aparecido da Graça Silva²

77

RESUMO:

A pesquisa busca analisar a existência do assédio moral e do abuso de poder na relação entre o trabalhador e o empregador. De forma sucinta, o surgimento do Direito do Trabalho deu-se ante a necessidade de resguardar o trabalhador que sofria com longas jornadas, baixos salários e condições precárias. Em razão disso, da necessidade de proteção ao trabalhador dos excessos cometidos pelo empregador, surge o questionamento acerca das consequências de tais tipos na relação laboral e qual o papel do Direito do Trabalho para proteger o trabalhador de tais excessos. A hipótese principal é de que eventuais práticas de assédio moral e abuso de poder por parte do empregador para com o trabalhador afetam diretamente sua produção no exercício da função bem como traz consequências negativas em sua vida particular, principalmente com relação à sua saúde. Primeiramente haverá um estudo do Direito do Trabalho em si e, depois, a conceituação de assédio moral e abuso de poder. Muito se fala sobre trabalhadores que são diariamente assediados em seu ambiente de trabalho e que sofrem as consequências do abuso de poder de seus empregadores ou superiores. Apesar disso, não há facilidade por parte do poder judiciário em constatar tais casos, bem como o trabalhador sofre ainda mais tentando provar tais fatos. Posto isto, o intuito do presente artigo é analisar as consequências na vida do trabalhador do assédio moral e do abuso de poder no âmbito do trabalho. Para tanto foram utilizadas pesquisas bibliográficas, assim como doutrinas, legislação e jurisprudências. A metodologia utilizada foi a dialética e dedutiva, uma vez que partiu-se dos conceitos tradicionais, analisando ideias gerais, culminando em uma aplicação individual. A análise de jurisprudências foi importante para buscar o entendimento de como o assédio moral e o abuso de poder têm sido aplicados no ordenamento jurídico brasileiro. Também foram utilizados os métodos hermenêutico, histórico e o hipotético dedutivo.

Palavras-chaves: Direito do Trabalho; assédio moral; abuso de poder.

ABSTRACT:

The research seeks to analyze the existence of moral harassment and abuse of power in the relationship between the worker and the employer. Briefly, the emergence of Labor Law was due to the need to protect the worker who suffered from long hours, low wages and precarious conditions. Because of this, the need to protect the worker from the excesses committed by the employer, the question arises about the consequences of such types in the employment relationship and what is the role of Labor Law to protect the worker from such excesses. The main hypothesis is that any practices of moral harassment and abuse of power by the employer towards the worker directly affect their production in the exercise of the function as well as having negative consequences in their private life, especially with regard to their health. Firstly, there will be a study of Labor Law itself and, later, the conceptualization of moral harassment and abuse of power. Much is said about workers who are daily harassed in their work

¹ Bacharel do curso de Direito do Centro Universitário de Votuporanga – Unifev. Votuporanga. São Paulo. Brasil. E-mail: thauany_freitas@hotmail.com

² Docente do curso de Direito do Centro Universitário de Votuporanga – Unifev. Votuporanga. São Paulo. Brasil. E-mail: vinicius@vgsadvogados.com.br

environment and who suffer the consequences of the abuse of power by their employers or superiors. Despite this, the judiciary does not find it easy to verify such cases, as well as the worker suffers even more trying to prove such facts. That said, the purpose of this article is to analyze the consequences in the life of the worker of moral harassment and abuse of power in the context of work. For that, bibliographic research was used, as well as doctrines, legislation and jurisprudence. The methodology used was dialectical and deductive, since it started from traditional concepts, analyzing general ideas, culminating in an individual application. The analysis of jurisprudence was important to seek an understanding of how moral harassment and abuse of power have been applied in the Brazilian legal system. Hermeneutic, historical and hypothetical deductive methods were also used.

Keywords: Labor Law; moral harassment; power abuse.

INTRODUÇÃO

A Constituição Federal, promulgada em 1988, é atualmente a ferramenta que norteia as demais legislações e todo o ordenamento jurídico. Entre suas principais características pode-se citar a ênfase em proteger direitos trabalhistas.

Diversos são os princípios constitucionais voltados para o Direito do Trabalho que resguardar o trabalhador. Tais princípios estão ligados diretamente com a dignidade da pessoa humana esta que regula as leis trabalhistas.

Se o trabalhador deixa de ser tratado de forma digna em seu ambiente de trabalho isto fere diretamente o princípio base da Constituição Federal: a dignidade da pessoa humana. Ante isto é inegável a necessidade da discussão acerca do tema e seus efeitos na prática trabalhista.

Dividido em três capítulos, o presente trabalho procura demonstrar que o surgimento e evolução do direito do trabalho está intimamente ligado ao bem estar dos trabalhadores como um todo.

A prática de assédio moral e o abuso de poder do empregador segue na contramão dos direitos básicos do empregado e ferem diretamente a Carta Magna, trazendo diversas consequências aos ofendidos por tais práticas.

Para a realização da pesquisa foram utilizadas pesquisas bibliográficas, assim como doutrinas, legislação e jurisprudências. A metodologia utilizada foi a dialética e dedutiva, uma vez que partiu-se dos conceitos tradicionais, analisando ideias gerais, culminando em uma aplicação individual. A análise de jurisprudências foi importante para buscar o entendimento de como o assédio moral e o abuso de poder têm sido aplicados no ordenamento jurídico brasileiro. Também foram utilizados os métodos hermenêutico, histórico e o hipotético

dedutivo.

1 DIREITO DO TRABALHO

Os direitos fundamentais foram o grande marco da promulgação da Constituição Federal de 1988, buscando um Estado voltado para a dignidade da pessoa humana em todas as esferas legais.

Dentre os direitos protegidos pela Constituição Federal está o Direito do Trabalho que, além de ser uma das formas de garantia da dignidade ao ser humano, é o que lhe garante a subsistência.

O Direito do Trabalho pode ser considerado aquele ramo do Direito voltado para o estudo e para a regulamentação da relação de trabalho. Todavia, não se pode engessar o conceito para que este seja o único estudo de tal ramo jurídico. É necessário que haja a delimitação e quais as definições dos tipos de trabalho regulados por ele e a razão para tal abrangência.

Para Romar (2018, p. 32), trabalho:

[...] é uma expressão genérica que abrange toda e qualquer forma de prestação de serviço de uma pessoa física a outrem (trabalho autônomo, trabalho eventual, trabalho voluntário etc.), podemos afirmar que nem toda atividade considerada como trabalho é regulada pelo Direito do Trabalho.

O direito do trabalho regula tão somente o trabalho subordinado, que se difere dos demais por suas características específicas. Tal tipo de trabalho também é chamado pela doutrina de relação de emprego (Romar, 2018).

A principal função do Direito do Trabalho é a proteção do trabalhador uma vez que este é a parte mais fraca da relação existente com o empregador.

Assim, de maneira objetiva, podemos conceituar o Direito do Trabalho como o ramo da Ciência do Direito composto pelo conjunto de normas que regulam, no âmbito individual e coletivo, a relação de trabalho subordinado, que determinam seus sujeitos (empregado e empregador) e que estruturam as organizações destinadas à proteção do trabalhador (ROMAR, 2018, p. 23).

Os elementos presentes na conceituação de direito de trabalho variam muito conforme a adoção de três teorias distintas: a teoria subjetivista, a teoria objetivista e a teoria mista.

Para a teoria subjetivista, o enfoque do Direito do Trabalho são os sujeitos da relação laboral, ou seja, empregado e empregador. Para ela há uma constante busca para garantir

melhores condições socioeconômicas ao trabalhador.

Já para a teoria objetivista, o foco do Direito do Trabalho é tutelar a relação de emprego entre as partes e os resultados que tal trabalho gera, sem levar em consideração as pessoas participantes da relação empregatícia.

Por fim, a teoria mista é aquela que mescla as definições de ambas as teorias acima citadas. Para ela, importa ao Direito de Trabalho tanto as partes que compõe a relação quanto a relação em si e sua finalidade. A maioria dos doutrinadores atuais a utilizam na conceituação de Direito do Trabalho.

Pode-se dizer que o Direito do Trabalho evoluiu significativamente ao longo dos anos. O trabalho é importante para gerar riquezas mas, principalmente, garante o sustento e vida digna dos cidadãos e suas famílias.

A fase história definida como sociedade pré-industrial perdurou até o final do século XVIII, se findando com o acontecimento da Revolução Industrial. Durante todo o período, desde os primórdios da humanidade, não existiam mecanismos de proteção ao trabalhador, muito menos qualquer registro que denote a existência do Direito do Trabalho.

Com o aumento das cidades e do comércio local, a Europa se modificou tendo o sistema capitalista como base da sua economia. Técnicas e novas ferramentas de trabalho foram desenvolvidas de modo a melhorar a produção e otimizar o tempo.

A Revolução Industrial aparece como um marco nestas transformações uma vez que os centros urbanos passaram a ter maior concentração de pessoas e a produção dos itens passou a ser em larga escala.

Nesse período teve início, também, a ideia do surgimento do Direito do Trabalho, não da forma como ele é nos dias atuais. Passou-se a existir o trabalho subordinado entretanto, os trabalhadores recebiam baixos salários e tinham condições precárias para o exercício da atividade.

Com o tempo, a sociedade passou a questionar a exploração com que os trabalhadores eram tratados e passaram a defender a ideia de que cabe ao Estado interferir e regular a relação entre empregado e empregador.

Essa busca por igualdade e justiça nas relações de trabalho deram origem ao Direito do Trabalho. Apesar de no início serem mínimas, o surgimento de normas visando a proteção do empregado contribuíram para a existência das normas atuais que buscam impor direitos e deveres a ambas as partes de modo a equilibrar a o pacto laboral.

No Brasil, a existência do Direito do Trabalho visando a proteção do empregado é bem recente. Tais normas tiveram início com a Revolução de 1930, quando a primeira

legislação trabalhista ampla fora elaborada. Essas normas iniciais contribuíram para a criação, em 1942, da Consolidação das Leis do Trabalho que já sofreu inúmeras modificações ao longo dos anos.

O Direito do Trabalho, ainda, se difere dos demais ramos do Direito por possuir características específicas e distintas dos demais, como já dito anteriormente. Ele se forma e evolui constantemente em razão das modificações sociais, políticas e econômicas sofridas pelo homem, sendo uma vertente extremamente dinâmica do direito. É considerado também, um ramo especial do Direito pois é aplicado a uma categoria específica de pessoas e não a todo e qualquer trabalhador.

Além disso, é intervencionista na medida em que o Estado passa a intervir nas relações de emprego entre o trabalhador e o empregador, diminuindo a desigualdade e exploração de tal relação.

A criação da Organização Internacional do Trabalho denota sua característica de universal, haja vista que há a procura de regular a relação de emprego de forma universal, uniformizando as condições de trabalho ao redor do mundo.

[...] seus principais institutos são de ordem coletiva e socializante — o Direito do Trabalho, tal como é hoje, é fruto da consciência e da atuação coletiva dos trabalhadores, pela organização de associações ou grupos de proteção de seus interesses. O reconhecimento de que, além do interesse individual de cada trabalhador, existem interesses dos grupos de trabalhadores que também necessitam ser protegidos (interesses coletivos) dá ao Direito do Trabalho um forte cunho coletivo e social. Aliás, exatamente por seus institutos de índole coletiva é que o Direito do Trabalho mais se particulariza em relação aos demais ramos da ciência jurídica (Romar, 2018).

Por fim, é considerado um Direito de transição e transação, uma vez que busca, assim como outros ramos e vertentes, a paz social.

Quando o assunto é a natureza do Direito do Trabalho, os doutrinadores se dividem em cinco vertentes: ramos de direito público, ramo de direito privado, ramo do direito misto, ramo do direito social e ramo do direito unitário.

Os que entendem como sendo direito público, o fazem pois acreditam que o mesmo deriva da intervenção do Estado nas relações privadas, sendo esta intervenção feita por meio de leis. Já a parcela da doutrina que o classifica com um ramo do direito privado, afirma que este regula a relação de dois particulares conforme seus próprios interesses.

A corrente que defende ser o mesmo um direito social entende que as normas trabalhistas nada mais são que regras visando à proteção da parte hipossuficiente da relação trabalhista, ou seja, o trabalhador.

A corrente mista afirma que o Direito do Trabalho possui tanto características de direito público como privado, todavia sem se misturarem.

Finalmente, a corrente que entende ser um ramo de direito unitário “afirma que a fusão das normas de direito público com as normas de direito privado faz surgir uma terceira realidade, diferente das concepções clássicas derivadas da dicotomia do Direito.” (Romar, 2018, p. 52).

A parte majoritária da doutrina acerca da natureza jurídica do Direito do Trabalho entende que o mesmo é um ramo de direito privado. Alguns princípios são fundamentais para a aplicação do Direito do Trabalho como um todo.

Os princípios são os preceitos fundamentais de uma determinada disciplina e, como tal, servem de fundamento para seus institutos e para sua evolução. Constituem o núcleo inicial do próprio Direito, em torno dos quais vai tomando forma toda a estrutura científica da disciplina em questão (Romar, 2018, p. 54).

Assim como em outros tipos de direito, os princípios buscam orientar tanto o legislador ao elaborar as normas trabalhistas, como os aplicadores jurídicos em seu uso e interpretação.

Com relação à Constituição Federal de 1988, diversos são os princípios nela presentes que norteiam a existência e aplicação do Direito do Trabalho. Diversas são as previsões constitucionais: a valorização do trabalho humano, a liberdade de trabalho, a liberdade de associação, a não diferenciação de salário, função e admissão por sexo, idade, cor ou estado civil, dentre outros.

Já de forma específica, importante citar a existência de alguns princípios trabalhistas. O princípio de proteção serve para direcionar a aplicação das normas trabalhistas e tem por finalidade a interpretação das mesmas de modo a proteger o empregado para assegurar que haja a igualdade na relação de emprego. Parte da crítica quando à Reforma Trabalhista é em relação a tal princípio já que a modificação da CLT afetou a proteção do trabalhador.

O princípio da irrenunciabilidade é aquele que afirma que o trabalhador não pode abrir mão de direito favorável a si. O trabalhador não pode rejeitar direitos previstos legalmente que lhe beneficiam. Novamente, aqui, critica-se a Reforma Trabalhista pois tal princípio também foi afetado com a previsão criação do trabalhador hipersuficiente, permitindo que este negocie seus direitos com o empregador.

O princípio da continuidade da relação de emprego busca que o contrato de trabalho tenha a maior duração possível, perdurando no tempo. Ante a importância do trabalho na vida de um indivíduo é ideal que o labor dure o máximo possível ao longo do tempo, para que o

mesmo garante seu próprio sustento e de sua família.

Outro princípio muito importante é o da primazia da realidade em que a realidade da relação de trabalho deverá prevalecer sob qualquer documento que disponha o contrário. Este é mais um princípio voltado para a proteção do trabalhador contra abusos por parte do empregador na relação de trabalho.

Com base no art. 9º da CLT, verifica -se que, se o documento foi formalmente elaborado com o intuito de, encobrindo a realidade dos fatos, fraudar as normas trabalhistas, será nulo de pleno direito, aplicando -se ao caso concreto o quanto disposto nas normas, isto é, a regra que prevalece no Direito do Trabalho é a de nulidade absoluta do ato anormal praticado com o intuito de evitar ou desvirtuar a aplicação das normas jurídicas de proteção ao trabalho (Romar, 2018, p. 43).

O princípio da razoabilidade, defendido por uma pequena parte da doutrina como princípio trabalhista, traz que as partes deve procurar solucionar os conflitos decorrentes da relação de trabalho de forma razoável, de forma justa.

O princípio da boa-fé é aplicado a ambas as partes da relação trabalhista e regula a atuação de ambos de forma que haja boa-fé na execução do contrato de trabalho. Ou seja, tanto o empregado quanto o empregador deverão agir de forma correta no cumprimento de suas obrigações.

[...] os princípios têm diversas funções. Em sua função informadora, serve de fundamento para as normas jurídicas e de inspiração ao legislador. Na função normativa, vem de forma supletiva, preenchendo lacunas ou omissões da lei. Já na função interpretativa, atua como critério orientador aos intérpretes e aplicadores da lei. Assim, os princípios estão entre as fontes materiais e as fontes formais do direito laboral, posto que, ao mesmo tempo em que denunciam os valores que devem imperar na ordem jurídica, revestem-se de características normativas, uma vez que inspiram o legislador e suprem as lacunas da atividade legislativa (Laidés, 2016, p. 32).

A própria CLT, em seu texto, declara a importância dos princípios para a aplicação do direito material.

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público (Brasil, 1943).

Em razão disso, ante sua importância, os princípios são primordiais na análise se, ao modificar as horas in itinere o legislador falhou com os princípios vigentes, de modo a causar um retrocesso social.

2 ABUSO DE PODER E ASSÉDIO MORAL

2.1 Abuso de poder

Em princípio, para melhor estudar os abusos no local de trabalho, é necessária uma análise adequada do "poder do empregador" para, em seguida, avaliar o desempenho desta parte nas relações laborais.

Nesse sentido, no campo trabalhista, é certo que a doutrina mais tradicional afirma que os poderes do empregador podem ser definidos como sendo os direitos que lhe são conferidos pelo ordenamento jurídico, geralmente em relação à direção, regulamento, fiscalização e disciplina de seu negócio e, portanto, cobrem os serviços prestados pelos própriostrabalhadores.

Para Delgado (2010, online) os poderes conferidos ao empregador são visualizados no âmbito da relação de trabalho em quatro aspectos diferentes chamados de “dimensões”: “poder diretivo”, “poder regulamentar”, “poder fiscalizatório” e “poder disciplinar”.

O poder empregatício divide-se em poder diretivo (também chamado de organizativo), poder regulamentar, poder fiscalizatório (este também chamado de controle) e poder disciplinar (...) as duas dimensões do poder intraempresarial que têm alcançado certa amplitude, consistência e identidade próprias, a ponto de justificarem, pacificamente, sua designação como modalidades específicas do poder empregatício, são os poderes diretivo e disciplinar. No tocante aos poderes regulamentar e fiscalizatório tem-se questionado sua real identificação como modalidades específicas do poder empregatício, preferindo-se enxergá-los como manifestação conexas ou extensivas do próprio poder de direção.

É possível entender que este mencionado poder diretivo compreende as prerrogativas que o empregador possui decorrentes da organização de sua atividade empresária direcionado para a organização interna do negócio e manutenção da atividade.

A doutrina define, também, o chamado poder regulamentar como sendo “o conjunto de Prerrogativas tendencialmente concentradas no empregador dirigidas à fixação de regras gerais a serem observadas no âmbito do estabelecimento e da empresa” (Delgado, 2010, online).

Ainda, sobre o poder fiscalizador, o mesmo é aquele em que o empregador tem de controlar os assuntos relacionados ao contrato de trabalho entre as partes e as funções desempenhadas por seus contratados. Controlar se o trabalhador cumpre o horário estabelecido e outros fatores (Delgado, 2010).

Por fim, o poder disciplinar para Delgado (2010, online) é o “conjunto de prerrogativas concentradas no empregador dirigidas a propiciar a imposição de sanções aos

empregados em face do descumprimento por esses de suas obrigações contratuais”.

Portanto, tendo elencados tais conceitos do enquadramento na doutrina dos poderes do empregador, é certo que, resumidamente, a totalidade dos poderes conferidos ao empregador podem ser consideradas todos os privilégios que a legislação permite que ele tenha na relação empregatícia com o trabalhador.

É em razão disso, que após um rápido estudo sobre os poderes conferidos ao empregador, bem como sua definição perante a doutrina trabalhista, antes de falar diretamente sobre o abuso de poder, é necessário estabelecer quais são os limites dos referidos poderes. Uma vez que existem situações que fogem ao controle do empregador não há que se falar que sempre que exceder o uso de seu poder poderá ser penalizado.

Nesse sentido, cabe destacar que o assédio moral ocorre fora dos limites legais conferidos ao empregador por seu poder diretivo. Quando o funcionário passa a sofrer constrangimento e humilhação durante o contrato de trabalho em decorrência do excesso de atuação diretiva do empregador, este fere diversos direitos do contratado.

Nesse caso, pode-se concluir que as limitações do poder do empregador, mesmo indiretas ou implícitas, senão nas normas que permitiram aos empregadores possuir tais poderes aparecem nos dizeres e princípios constitucionais. Quando o empregador se excede humilhando seu funcionário com base em seus poderes, fere diretamente a dignidade humana do empregado.

O Direito do Trabalho corresponde à dimensão social mais significativa dos Direitos Humanos, ao lado do Direito Previdenciário (ou de Seguridade Social). É por meio desses ramos jurídicos que os Direitos Humanos ganham maior espaço de evolução, ultrapassando as fronteiras originais, vinculadas basicamente à dimensão da liberdade e intangibilidade física e psíquica da pessoa humana. O universo social, econômico e cultural dos Direitos Humanos passa de modo lógico e necessário pelo ramo jurídico trabalhista, à medida que este regula a principal modalidade de inserção dos indivíduos no sistema socioeconômico capitalista, cumprindo o papel de lhes assegurar um patamar civilizado de direitos e garantias jurídicas, que, regra geral, por sua própria força e/ou habilidade isoladas, não alcançariam. A conquista e afirmação da dignidade da pessoa humana não mais podem se restringir à sua liberdade e intangibilidade física e psíquica, envolvendo, naturalmente, também a conquista e afirmação de sua individualidade no meio econômico e social, com repercussões positivas conexas no plano cultural -, o que se faz, de maneira geral, considerado o conjunto mais amplo e diversificado das pessoas, mediante o trabalho e, particularmente, o emprego, normalizado pelo Direito do Trabalho' (Delgado, 2010, online).

Nesse sentido, destaca-se também que os direitos da personalidade são também a verdadeira proteção do trabalhador diante de possíveis abusos por parte de seus empregadores em relação ao trabalho.

A subordinação jurídica do empregado não o sujeita ao poder diretivo ilimitado do empregador, na verdade, este poder encontra limites nos direitos da personalidade que compõem as liberdades públicas salvaguardadas pela Constituição Federal de 1988, que veda ao empregador: discriminar o trabalhador (incs. I e VIII); obrigá-lo a fazer ou a não fazer algo expressamente previsto em lei (inc. II), submetê-lo a tortura e a tratamento desumano ou degradante (inc. III); impedir a manifestação do seu pensamento (inc. IV); violar sua liberdade de consciência e crença (inc. VI); além de sua intimidade, imagem, honra e vida privada (inc. X), entre outras liberdades públicas (Teixeira, 2020)

A intimidade tem um papel de tão importância na vida do cidadão que a Constituição Federal foi expressa no sentido de garantir que a mesma será inviolável e caberá o direito a indenização quando a mesma foi violada, tanto moral quanto material, quando protege os direitos da personalidade.

A Constituição Federal de 1988 foi um marco ao tratar de diversas questões que até então não existiam no ordenamento jurídico brasileiro. Elencou direitos e garantias fundamentais, pautados no princípio basilar e essencial que ela defende: a dignidade da pessoa humana.

Como é possível vislumbrar em qualquer área do direito, o estudo social está diretamente ligado às modificações normativas e sua evolução. A ordem jurídica é muito mais que apenas lei, é todo um conjunto de normas e princípios que regem a vida em sociedade.

Os direitos e garantias fundamentais previstos pela Constituição Federal direcionam a criação de outras leis bem como a aplicação das já existentes. Impõe limites ao Estado, buscando evitar a prática de abusos deste para com os indivíduos.

Os direitos da personalidade decorrem desta liberdade dos indivíduos os livrando dos excessos do Estado, ante a necessidade de garantia da dignidade da pessoa humana, uma vez que tais direitos são inerentes aos indivíduos e tão importante quanto os demais.

Para Tartuce (2017, p. 135).

Como bem ensina Claus-Wilhelm Canaris, “os direitos fundamentais vigoram imediatamente em face das normas do direito privado. Esta é hoje a opinião claramente dominante. Aqui, os direitos fundamentais desempenham as funções ‘normais’, como proibições de intervenção e imperativos de tutela” (*Direitos...*, 2003, p. 36). O que é referenciado pelo doutrinador citado é justamente a possibilidade de aplicação imediata dos direitos que protegem a pessoa às relações privadas (*eficácia horizontal*).

São tão importantes que são tutelados tanto no Direito Público quanto no Direito Privado, uma vez que a manutenção do Estado Democrático de Direito depende de sua existência. Ao analisar os direitos da personalidade e sua relação com o Estado, os mesmos são chamados de liberdades públicas, tendo este nome apenas em razão do foco estudado.

Já, quando chamados de direitos da personalidade, referem-se à relação entre

indivíduos entre si e não para com o Estado.

O Título II da Constituição de 1988, sob a denominação “Dos Direitos e Garantias Fundamentais”, traça as prerrogativas para garantir uma convivência digna, com liberdade e com igualdade para todas as pessoas, sem distinção de raça, credo ou origem. Tais garantias são genéricas, mas são também fundamentais ao ser humano e sem elas a pessoa humana não pode atingir sua plenitude e, por vezes, sequer pode sobreviver. Nunca se pode esquecer a vital importância do art. 5^a da CF/’988 para o nosso ordenamento jurídico, ao consagrar as *cláusulas pétreas*, que são direitos da personalidade (Tartuce, 2017, p. 136).

Tal normatividade busca que os direitos previstos pela Carta Magna tenham eficácia e funcionem na prática, não apenas ficando na formalidade da norma. A existência dos direitos da personalidade garante essa eficácia da norma constitucional.

Para Diniz (2002, p. 135), os direitos da personalidade são:

[...] direitos subjetivos da pessoa de defender o que lhe é próprio, ou sej, a sua integridade física (vida, alimentos, próprio corpo vivo ou morto, corpo alheio, vivo ou morto, partes separadas do corpo vivo ou morto); a sua integridade intelectual (liberdade de pensamento, autoria científica, artística e literária) e sua integridade moral (honra, recato, segredo pessoal, profissional e doméstico, imagem, identidade pessoal, familiar e social).

O foco dos direitos da personalidade é a garantia do direito de ser do indivíduo, englobando tanto seu físico como sua mente.

Portanto, como o empregador é responsável por direcionar o exercício das atividades laborais, há o dever de sempre buscar exercer seus direitos como empregador de forma compatível com a ordem constitucional. Por outro lado, quando isso não ocorre, o empregado possui o direito de insurgir-se contra os abusos do empregador, pleiteando ao Poder Judiciário o que melhor couber, inclusive ao direito de indenização anteriormente mencionado, nos moldes do art. 5^o, X da Constituição Federal.

2.2 Assédio moral

O assédio pode ser chamado de manipulação imprópria, terror psicológico e em uma tradução livre de um termo em inglês, molestamento ou tirania. Eles se relacionam com o caráter humano e são formas de atacar a dignidade humana devido à exibição de valores.

O assédio moral no trabalho é qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho (Hirigoyen, 2002, online).

Assim, o assédio consiste no aborrecimento constante de outra pessoa. A atuação é

continua e se repete sempre pois busca incomodar o outro indivíduo ao ponto de lhe gerar terror e abalo psicológico. A vítima é incomodada ao ponto de se sentir humilhada a partir de situações inesperadas.

Normalmente, o assédio se dá de forma sutil, proporcionar uma oportunidade de retaliação. As atitudes configuradas como sendo assédio se diferem, bem como seu foco. Em um âmbito onde há uma relação de trabalho diversas são as situações que podem ser caracterizadas como assédio. Quando o empregador desqualifica o funcionário, o acusa de perder ferramentas, o corrija de forma grosseira em frente a outras pessoas, dentre outras situações, podem ser consideradas assédio haja vista que buscam humilhar o trabalhador.

Com efeito, denota-se que a ocorrência do assédio moral provoca diversas conseqüências negativas, como na relação social da vítima, na relação familiar, na relação profissional, porém, mais gravemente provoca doenças no assediado, o qual, dependendo do grau do assédio e de sua estrutura emocional, poderá ter que passar por um tratamento médico e psicológico para cura da doença ou afecção, psicossomática ou não, as quais se, levadas ao extremo, podem ensejar no suicídio da vítima (Barros, 2004, online).

Exemplificando: não pode haver confusão de assédio com apenas um estresse com as atividades desenvolvidas ou com os outros participantes da relação de trabalho. O assédio ocorre prolongadamente e causa extremos danos e sofrimento à vítima.

Em todas as outras formas de sofrimento no trabalho e, em particular, no caso de uma pressão profissional excessivamente forte, quando cessa o estímulo, cessa também o sofrimento, e a pessoa consegue recuperar o estado normal. O assédio moral, ao contrário, deixa seqüelas marcantes que podem evoluir do estresse pós-traumático até uma sensação de vergonha recorrente ou mesmo modificações duradouras de personalidade. A desvalorização persiste, mesmo que a pessoa esteja afastada de seu agressor. Ela é refém de uma cicatriz psicológica que a torna frágil, medrosa e descrente de tudo e de todos (Hirigoyen, 2006, online).

O assédio pode ser classificado em dois tipos: vertical e horizontal. O assédio vertical é o mais recorrente e também divide-se em outras duas outras formas: descendente ou ascendente.

Verticalmente, o assédio acontece em uma relação com pessoas de níveis hierárquicos diferentes, como é o caso da relação empregado e empregador. No assédio descendente o empregador é quem pratica em face do empregado, sendo esta a parte que necessita de maiores proteções nas relações de trabalho.

O assédio descendente caracteriza-se pelo contrário. Ele ocorre quando um ou mais indivíduos de um grau superior agridem alguém de nível superior.

Por fim, o assédio horizontal ocorre entre pessoas do mesmo nível hierárquico e pode ser

exemplificado quando há assédio entre os funcionários do local de trabalho.

3 CONSEQUÊNCIAS DO ABUSO DE PODER E DO ASSÉDIO MORAL NA VIDA DO EMPREGADO

A vida em sociedade insere os seres humanos em diversos contextos e situações. As relações desenvolvidas entre si acabam por gerar efeitos que, muitas vezes, são jurídicos. As relações de trabalho encontram-se dentro das relações jurídicas as quais os homens se submetem.

A relação de emprego e relação de trabalho subordinado fazem parte das relações de trabalho que nada mais são que o vínculo de prestação de serviço de uma pessoa a outra.

A relação de emprego é uma espécie de relação de trabalho, que se baseia no nexo entre empregador e empregado, caracterizado pela prestação pessoal de serviços, de forma não eventual e subordinada, mediante o pagamento de salário. É a relação jurídica que tem como fato social original o trabalho subordinado, prestado com pessoalidade, mediante remuneração, e que tem como disciplina jurídica o conjunto humano não eventual e de normas que compõem o Direito do Trabalho. Na relação de emprego, o vínculo jurídico é estabelecido entre empregado e empregador e é regulado pelas normas jurídicas trabalhistas (ROMAR, 2018, online).

Já a relação de trabalho é genérica e abrange todas as relações humanas formadas com a finalidade de cumprir uma obrigação de fazer.

A CLT dispõe acerca das características da relação de emprego como sendo: pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade. Apenas há a relação de emprego quando presentes todas estas características simultaneamente.

A pessoalidade indica que o trabalhador deverá prestar os serviços contratados pessoalmente, não podendo ser substituído por outras pessoas, ou seja, o trabalho prestado em uma relação de emprego é infungível. É importante não somente em razão dos efeitos gerados durante o contrato de trabalho como também em seu término pois, quando finalizado, as obrigações não são transmissíveis.

Não eventualidade significa que o serviço prestado pelo trabalhador é contínuo, sendo uma rotina. O trabalho deverá se prolongar no tempo. Tal característica decorre da necessidade da continuidade do trabalho como uma forma de subsistência do indivíduo e desua família.

[...] a relação de dependência decorre do fato de que o empregado transfere ao empregador o poder de direção e este assume os riscos da atividade econômica, passando a estabelecer os contornos da organização do trabalho do empregado (poder de organização), a fiscalizar o cumprimento pelo empregado das ordens dadas no exercício do poder de organização (poder de controle), podendo, em caso de descumprimento pelo empregado das determinações, impor -lhe as sanções previstas no ordenamento jurídico (poder disciplinar). A natureza da subordinação é, portanto,

jurídica (Romar, 2018, online).

Quando o trabalhador se sujeita às determinações do empregador ocorre a subordinação. E, por não tratar-se de uma relação gratuita ou voluntária, necessariamente haverá uma contraprestação pelo serviço prestado pelo trabalhador, deverá haver a onerosidade. Além disso, uma parte da doutrina entende que a alteridade seria, também, uma característica da relação de emprego uma vez que o empregador é responsável pelos riscos do exercício da atividade e não o empregado.

É importante explicar o que consiste uma relação de emprego uma vez que é a partir dela que nascem as doenças em razão do trabalho.

Quando o trabalhador sofre com o assédio moral e abuso de poder, diversas são as consequências. Porém, as mais graves, podem refletir diretamente na saúde do empregado. Também chamada de síndrome do esgotamento profissional, a síndrome de Burnout tem como causa a exaustão extrema de um indivíduo, causada pelo seu trabalho. A acumulação de estresse, de tensão e de trabalho são sua principal causa e atinge com muita frequência profissionais que trabalham sob intensa pressão.

Diversos são os sintomas dessa síndrome, entre eles: cansaço mental e físico excessivos, insônia, dificuldade de concentração, perda de apetite, irritabilidade, agressividade, lapsos de memória, baixa autoestima, desânimo, apatia, dores de cabeça e no corpo.

Assim como toda doença, o diagnóstico precisa ser feito por um médico especialista que analisará se o indivíduo está ou não com a síndrome e qual o tratamento adequado para cada situação concreta.

A existência dessa doença tem relação direta com normas trabalhistas uma vez decorrer do exercício do trabalho. E, em casos em que o trabalhador fique doente em razão do trabalho, possui alguns direitos específicos.

Dentre as doenças desenvolvidas em razão da atividade laboral existem duas categorias em que estas se encaixam: doença do trabalho e doença ocupacional. Embora sejam denominadas por termos parecidos, não são iguais.

A doença do trabalho é aquela que decorre das condições do ambiente do trabalho, não estando ligada a atividade que o empregado exerce. O agente causador da doença não está ligado a prática do trabalho realizado mas sim ao local em que há a prestação do serviço. Já a doença ocupacional decorre do exercício da atividade profissional, sendo desencadeada por esta.

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

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

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

§1º Não são consideradas como doença do trabalho:

- a) a doença degenerativa;
- b) a inerente a grupo etário;
- c) a que não produza incapacidade laborativa;
- d) a doença endêmica adquirida por segurado habitante de região em que ela se desenvolva, salvo comprovação de que é resultante de exposição ou contato direto determinado pela natureza do trabalho.

§2º Em caso excepcional, constatando-se que a doença não incluída na relação prevista nos incisos I e II deste artigo resultou das condições especiais em que o trabalho é executado e com ele se relaciona diretamente, a Previdência Social deve considerá-la acidente do trabalho (Brasil, 1991).

Com a leitura do artigo acima, é possível notar que o legislador não se preocupou em delimitar ou exemplificar quais doenças podem ser enquadradas na norma, apenas determinando os casos em que um fato será excluído como sendo acidente de trabalho.

A depressão, outra doença extremamente comum nos dias atuais, também é outro fator desencadeado pelo assédio moral e abuso de poder.

Durante muito tempo a depressão foi considerada apenas um estado do indivíduo, algo temporário e em razão de seus sentimentos, não uma doença.

Nos tempos mais antigos doenças mentais eram chamadas de loucura, possessão demoníaca, bruxaria, mas nunca entendida como uma doença e, por não ter nenhuma explicação racional, muitas vezes eram tratadas como algo relacionado a divindades. (Teodoro, 2009).

Freud, considerado o pai da psicanálise, apresentou o entendimento que trava-se de uma patologia que poderia vir a se manifestar em razão de situações de perdas (Peres, 2010). O termo depressão só foi utilizado a partir do século 19 e desde então passou a fazer parte dos estudos médicos, em que profissionais se ocupam em procurar as causas e consequências da doença.

Ao longo dos anos a doença passou a ser abordada com seriedade ante seus efeitos desastrosos na vida de uma pessoa, incluindo no âmbito do direito do trabalho. Se a própria síndrome de burnout decorre do estresse no trabalho, não há porque deixar de incluir a depressão como uma doença ocupacional.

Segundo o Senado Federal, mencionada doença é a segunda maior causa de afastamento do trabalho, perdendo somente para as lesões por esforço repetitivo (LER), além

disso, se trata de uma doença psiquiátrica apontada pela Organização Mundial da Saúde, como a principal causa de problemas de saúde e incapacidade em todo mundo, podendo ser desencadeada por meio de fatores genéticos, biológicos e psicossociais.

Entretanto, outros fatores mais especificamente durante o labor, como rotinas exaustivas, pressões por resultados excelentes e cobrança excessiva de metas geram estresse, afetando a qualidade de vida do funcionário e levando à caracterização da enfermidade em questão, sendo assim, mesmo não sendo a causa exclusiva para a doença, o trabalho também pode contribuir de forma decisiva para o início ou agravamento do quadro.

A produção de provas é fundamental para todo e qualquer processo, independente do ramo do direito em que se encontre. Ela serve, como o próprio nome já indica, para comprovar a veracidade ou não dos fatos alegados durante o curso do processo.

Sabe-se que o Código de Processo Civil, aplicado subsidiariamente na Justiça do Trabalho em alguns casos, prevê que o ônus da prova incumbe ao autor da ação, que deverá provar os fatos constitutivos de seu direito, assim como ao réu, em sua defesa, cabe provar os fatos impeditivos, modificativos ou extintivos do direito da parte autora. Esse ônus probatório também pode ser chamado de teoria estática.

Art. 373. O ônus da prova incumbe:

I - ao autor, quanto ao fato constitutivo de seu direito;

II - ao réu, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor (Brasil, 2015).

Todavia, os §§ 1º e 2º do referido artigo trazem a previsão de que o juiz poderá, de acordo com a necessidade nos mais diversos casos concretos, distribuir de forma diversa do previsto acima o ônus da prova. O mesmo deverá fundamentar sua decisão, explicando a necessidade da modificação, bem como deverá oportunizar à parte que se manifeste sobre o ônus atribuído a si, caso queira se liberar da obrigação.

A realização da prova pela parte a quem o juiz incumbir não poderá ser impossível ou altamente improvável sua obtenção. Está é a teoria dinâmica da prova.

§1º Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos do caput ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juiz atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído.

§2º A decisão prevista no § 1º deste artigo não pode gerar situação em que a desincumbência do encargo pela parte seja impossível ou excessivamente difícil. (Brasil, 2015).

A teoria dinâmica da prova é de extrema importância ao Direito do Trabalho haja vista que, em uma lide processual, o trabalhador, normalmente autor da demanda, não dispõe dos mesmos meios e recursos para a produção de provas tal qual o empregador. Em razão de tal desequilíbrio entre empregado e empregador é que a teoria demonstra-se imprescindível para que haja um processo justo.

A fundamentação dessa teoria se encontra no princípio protetivo que consiste na proteção e resguardo de direitos e garantias à parte mais fraca da relação, sendo aqui o trabalhador.

Desse princípio derivam outros três que buscam atingir a referida finalidade de proteção. O primeiro deles é o princípio indúbio pró operário que determina a interpretação da norma de forma mais favorável ao empregado quando houver alguma lacuna ou dúvida.

No princípio da norma mais favorável ao empregado não há dúvida acerca do significado e finalidade da norma. Contudo, quando houver mais de uma norma que possa ser aplicada no caso concreto, deverá ser aplicada a mais favorável ao trabalhador, uma vez ser o mesmo a parte hipossuficiente da relação.

Para o terceiro e último subprincípio, o princípio da condição mais benéfica ao empregado, não há preocupação quanto a aplicação e entendimento da norma mas, sim, com relação ao estabelecido no contrato laboral, não permitindo que, existindo uma situação pior para o empregado a mesma não deverá ser acolhida.

Na relação processual é o empregador que possui os registros de jornada, informações relativas a faltas, punições, atestados médicos, ou seja, dispõe com mais facilidade e praticidade de meios probatórios quando comparado ao empregado.

Uma vez que, antes da reforma trabalhista, a Consolidação das Leis do Trabalho não discorria acerca da possibilidade da redistribuição do ônus da prova, bem como em seu texto consta previsão de que em casos omissos a legislação processual comum poderá ser aplicada subsidiariamente, a teoria dinâmica da prova vinha sendo aplicada nas ações trabalhistas.

Art. 769 - Nos casos omissos, o direito processual comum será fonte subsidiária do direito processual do trabalho, exceto naquilo em que for incompatível com as normas deste Título (Brasil, 1943).

Com a reforma trabalhista, o legislador trouxe previsão expressa da possibilidade de modificar o ônus da prova, praticamente idêntica à tratada no Código de Processo Civil.

Art. 818. O ônus da prova incumbe:

I - ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito:

II - ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo

do direito do reclamante.

§1º Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos deste artigo ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juízo atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído.

§2º A decisão referida no § 1º deste artigo deverá ser proferida antes da abertura da instrução e, a requerimento da parte, implicará o adiamento da audiência e possibilitará provar os fatos por qualquer meio em direito admitido.

§3º A decisão referida no § 1º deste artigo não pode gerar situação em que a desincumbência do encargo pela parte seja impossível ou excessivamente difícil (Brasil, 1943).

A existência da redistribuição do ônus da prova é de suma importância haja vista exigir uma enorme dificuldade para a parte provar que sofreu assédio moral ou por abuso de poder no trabalho.

CONCLUSÃO

A principal função fundamentadora do Direito do Trabalho é o impedimento da exploração do trabalho humano como fonte de riqueza dos detentores do capital. Referida ciência tem por objeto as normas, instituições jurídicas e princípios que disciplinam as relações de trabalho, determinando também seus sujeitos e organizações destinadas à proteção do trabalho, tendo como base valores como a dignidade da pessoa humana, o sustento da família e do trabalhador, justificando a natureza alimentar do salário.

Ao analisar o Direito do Trabalho como um todo, bem como as normas e princípios constitucionais, é possível vislumbrar que busca-se o exercício da atividade laboral de forma digna. Quando o trabalhador sofre do abuso de poder do empregador, sendo assediado moralmente, há a violação de diversos princípios os quais as normas do ordenamento jurídico estão vinculadas.

A dificuldade em provar o abuso de poder e assédio moral, bem como o medo, fazem com que os trabalhadores muitas vezes se calem e sofram as consequências de tais ações que podem ser desastrosas em sua vida. Infelizmente atualmente não há um mecanismo exato de controle do Estado e dos órgãos que fiscalizam as relações de trabalho, todavia, o foco de estudos e políticas públicas voltadas para o tema ajudaria a amenizar e controlar os excessos dos empregadores.

BIBLIOGRAFIA

BARRETO, Margarida. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2003.

BARROS, Alice Monteiro de. Assédio moral. **Revista IOB trabalhista e previdenciária**. Porto Alegre, n. 184, v.16, out. 2004.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 01 mai. de 2022.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília: 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 01 mai. de 2022.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. **Código Civil**. Brasília: 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm. Acesso em: 01 mai. de 2022.

BRASIL. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. **Código de Processo Civil**. Brasília: 2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm#art373%C2%A71. Acesso em: 01 mai. de 2022.

DELGADO. Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro: teoria geral do direito civil**. 17. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2002. v. 1.

GHILARDI, Hilariane Teixeira; HECKKOOL, Solange Lúcia. Assédio Moral no Ambiente de Trabalho: Riscos à Saúde do Trabalhador. **Revista Eletrônica de Iniciação Científica**. Itajaí, Centro de Ciências Sociais e Jurídicas da UNIVALI. v. 4, n.4, p. 463-479, 4º Trimestre de 2013. Disponível em: www.univali.br/ricc - ISSN 2236-5044.

HIRIGOYEN, Marie France. **A violência perversa do cotidiano**. Tradução Maria Helen Huhner. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2010.

LAIDES, Monique Ellen. A importância dos princípios no Direito do Trabalho. 2016. **Migalhas**. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/246598/a-importancia-dos-principios-no-direito-do-trabalho>. Acesso em: 01 mai. de 2022.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 7ª Edição, Editora Saraiva, 2016.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2014.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. Assédio moral no âmbito da empresa. São Paulo: LTr, 2006.

SILVA, Rayane Inácia da; BRITO, Lucas Marcello Rodrigues. O abuso de poder e seus

aspectos preventivos: limites e responsabilidades destinadas aos cargos de liderança nas empresas. 2020. **Jus**. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/86702/o-abuso-de-poder-e-seus-aspectos-preventivos>. Acesso em: 01 mai. de 2022.

TARTUCE, Flávio. **Direito civil: lei de introdução e parte geral**. 13. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2017. v. 1.

TEIXEIRA, Paulo Juliano Roso. Os limites do Poder Diretivo do Empregador. **Conteúdo Jurídico**. 2020. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/54278/os-limites-do-poder-diretivo-do-empregador>. Acesso em: 01 mai. de 2022.

TEODORO, Wagner Luiz Garcia. **Depressão: corpo, mente e alma**. 13. ed. Uberlândia – Minas Gerais, 2009.

PERES, Urania Tourinho. **Depressão e melancolia**. 3.ed. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2010.