

**FUNDAÇÃO EDUCACIONAL MACHADO DE ASSIS
FACULDADES INTEGRADAS MACHADO DE ASSIS
CURSO DE DIREITO**

SANTO ONEI PUHL MARTINI JÚNIOR

**ASSÉDIO MORAL COMO JUSTO MOTIVO PARA RESCISÃO INDIRETA DO
CONTRATO DE TRABALHO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

**Santa Rosa
2017**

SANTO ONEI PUHL MARTINI JÚNIOR

**ASSÉDIO MORAL COMO JUSTO MOTIVO PARA RESCISÃO INDIRETA DO
CONTRATO DE TRABALHO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

Monografia apresentada às Faculdades Integradas Machado de Assis, como requisito parcial para a obtenção do título de bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Me. Ricieri Rafael Bazanela Dilkin

Santa Rosa
2017

SANTO ONEI PUHL MARTINI JÚNIOR

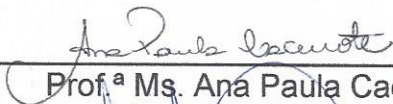
**ASSÉDIO MORAL COMO JUSTO MOTIVO PARA RESCISÃO INDIRETA DO
CONTRATO DE TRABALHO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO**

Monografia apresentada às Faculdades
Integradas Machado de Assis, como
requisito parcial para obtenção do Título
de Bacharel em Direito.

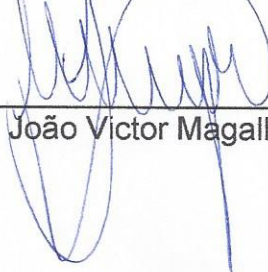
Banca Examinadora



Prof. Ms. Ricieri Rafael Bazanella Dilkin – Orientador



Prof.ª Ms. Ana Paula Cacenate



Prof. Ms. João Victor Magalhães Mousquer

Santa Rosa, 06 de dezembro de 2017.

DEDICATÓRIA

Dedico o presente trabalho à Santo Onei Puhl Martini , meu pai, à Márcia Rosângela Puhl Martini, minha mãe, à Franciele Regina Puhl Martini, minha irmã e à Maiara de Souza Hübner, minha namorada, em virtude do afeto e apoio durante minha formação moral e acadêmica.

AGRADECIMENTO

Inicialmente agradeço aos meus pais e minha irmã, pois me incentivaram e aconselharam desde o início da graduação.

À minha namorada, que com grandiosa compreensão abdicou de minha companhia, por diversas vezes, em virtude dos compromissos da graduação.

Ao meu orientador, sem o qual não seria possível a edição do presente trabalho com tamanha qualidade, tendo despendido sua máxima atenção para cada dúvida que lhe era apresentada.

A força do direito deve superar o
direito da força.

Rui Barbosa.

RESUMO

O tema da monografia versa sobre a rescisão indireta do contrato de trabalho, tendo sua delimitação temática no estudo do assédio moral sobre o empregado como caracterizador de justo motivo para a rescisão indireta do contrato de trabalho, cujo estudo estará pautado no entendimento jurisprudencial do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT4), do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e do Supremo Tribunal Federal (STF), nos períodos compreendidos entre os anos de 2015 e 2017. O problema investigado diz respeito à indagação de em que medida o assédio moral, quando caracterizado por culpa do empregador, pode acarretar em justo motivo para a rescisão indireta do contrato de trabalho. Assim, o objetivo geral do estudo é analisar as hipóteses legais e o entendimento doutrinário e legal acerca das definições conceituais sobre rescisão indireta e suas consequências no contrato de trabalho a fim de compreender em que medida o assédio moral pode caracterizar justo motivo para a rescisão indireta do contrato de trabalho, sob viés jurisprudencial, mediante estudo de julgados provenientes dos Tribunais acima nominados. Nesse contexto, tem-se que o assédio moral causa a degradação do ambiente de trabalho, tornando insuportável a continuidade da relação de emprego, não restando outra alternativa ao empregado, do seu ponto de vista, não ser encerrar a relação de emprego com o pedido de demissão. Todavia pode ser realizada a rescisão indireta do contrato de trabalho, tendo o empregado direito a mais verbas rescisórias do que se pedisse demissão, o que justifica a realização da presente monografia. Para a realização do estudo é utilizada a metodologia de revisão bibliográfica, por pesquisa teórica, analisando documentos diretos e indiretos, com tratamento de dados de forma qualitativa. O método de abordagem é hipotético-dedutivo. Destarte, a monografia está estruturada em dois capítulos, de forma que o primeiro trata da relação contratual de emprego e sua resolução por meio da rescisão indireta, enquanto o segundo capítulo aborda a análise do assédio moral nas relações de emprego e o entendimento da jurisprudência do TRT4, TST e STF quanto à rescisão indireta. Dessa forma, conclui-se que o assédio moral pode ser justo motivo para a rescisão indireta do contrato de trabalho, adequando-se o caso concreto às hipóteses de rescisão indireta previstas no artigo 483 da CLT.

Palavras-chave: Direito do Trabalho–Rescisão Indireta–Assédio Moral–Jurisprudência.

ABSTRACT

The theme of this monograph deals with the indirect rescission of the employment contract, and as thematic delimitation, the study of the moral harassment on the employee as a justified reason to induce the indirect rescission of the employment contract, whose study will be based on jurisprudential understanding of the Regional Labor Court of the 4th Region, Superior Labor Court, and the Federal Supreme Court, in the periods between 2015 and 2017. The investigated problem concerns the question about in what extent the moral harassment, when characterized by the fault of the employer, may induce a justified reason to the indirect rescission of the employment contract. Therefore, the general objective of the study is to analyze the legal hypotheses and the doctrinal and legal understanding about the conceptual definitions about indirect rescission and its consequences in the employment contract, in order to understand in what extent the moral harassment can induce justified reason of indirect rescission of the employment contract, under jurisprudential bias, through the study of judgments from the Courts named above. In this context, the moral harassment causes the degradation of the work environment, becoming the continuity of the employment relationship unbearable, leaving no alternative to the employee, in his view, then to rescind the employment relationship with the resignation. However, the indirect rescission of the employment contract can be fulfilled and the employee having the right to more severance funds than in the resignation, which justifies the realization of this monograph. The methodology used is the bibliographical revision, by theoretical research, analyzing direct and indirect documents, with treatment of data in qualitative form. The method of approach is the hypothetical-deductive. Thus, this monograph is structured in two chapters, the first one deals with the contractual employment relationship and its resolution through indirect rescission, and the second one analyzes the moral harassment in employment relationships and the understanding of the jurisprudence at Regional Labor Court of the 4th Region, Superior Labor Court, and the Federal Supreme Court about the indirect rescission. In this way, the moral harassment can be a justified reason for the indirect rescission of the employment contract, adjusting the concrete case to the hypothesis of indirect rescission provided in the article 483 of the Consolidation of Labor Laws.

KEY WORDS: Labor Law–Indirect Rescission–Moral Harassment–Jurisprudential.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	09
1 A RELAÇÃO CONTRATUAL DE EMPREGO E SUA RESOLUÇÃO POR MEIO DA RESCISÃO INDIRETA.....	12
1.1 A RELAÇÃO CONTRATUAL DE EMPREGO	12
1.2 RESOLUÇÃO DO CONTRATO DE EMPREGO	17
1.3 RESCISÃO INDIRETA	25
2 ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE EMPREGO E O ENTENDIMENTO DA JURISPRUDÊNCIA QUANTO À RESCISÃO INDIRETA.....	35
2.1 DEFINIÇÃO DO ASSÉDIO MORAL	36
2.2 TIPOS E EXEMPLOS DE ASSÉDIO MORAL	44
2.3 ENTENDIMENTO JURISPRUDENCIAL DO TRT4, DO TST E DO STF SOBRE A CONFIGURAÇÃO DA RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO A PARTIR DO ASSÉDIO MORAL	51
CONCLUSÃO	59
REFERÊNCIAS.....	65

INTRODUÇÃO

O presente trabalho visa colaborar para que se possa compreender em que medida o assédio moral, quando caracterizado por culpa do empregador, pode acarretar em justo motivo para a rescisão indireta do contrato de trabalho.

Para tanto, é abordado como tema a rescisão indireta do contrato de trabalho. Tendo sua delimitação no estudo do assédio moral sobre o empregado como caracterizador de justo motivo para a rescisão indireta do contrato de trabalho, cujo estudo estará pautado no entendimento jurisprudencial do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT4), do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e do Supremo Tribunal Federal (STF) nos períodos compreendidos entre os anos de 2015 e 2017.

Dessa forma, o objetivo geral é analisar as hipóteses legais e o entendimento doutrinário acerca das definições sobre rescisão indireta e suas consequências no contrato de trabalho a fim de compreender em que medida o assédio moral pode caracterizar justo motivo para a rescisão indireta do contrato de trabalho, tendo que ser realizada essa análise amparada na jurisprudência.

Almeja-se ainda, de forma específica, estudar os aspectos legais e doutrinários sobre a relação contratual de emprego e sua resolução por meio da rescisão indireta; pesquisar sobre a definição de assédio moral, tipos e exemplos; e investigar o entendimento jurisprudencial do TRT4, do TST e do STF, nos períodos compreendidos entre os anos de 2015 e 2017, a fim de verificar em que medida a prática do assédio moral pelo empregador poderá acarretar no reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho.

No tocante à metodologia utilizada, o presente trabalho tem por base a revisão bibliográfica, tratando-se de pesquisa teórica, uma vez que analisa documentos diretos e indiretos, por meio de jurisprudência, doutrina e legislação, para o desenvolvimento da pesquisa.

Quanto ao tratamento dos dados, este se dará de forma qualitativa, tendo em vista que para o desenvolvimento da pesquisa é necessária a análise a partir dos dados coletados e organizados. Sendo realizada esta análise de forma contínua, indutiva, comparativa. Na parte prática de coleta de dados, por se tratar de pesquisa

teórica, é utilizada documentação indireta, tendo como principal fonte a pesquisa documental e bibliográfica. Com método de abordagem hipotético-dedutivo.

Para uma melhor estruturação e desenvolvimento da monografia, o trabalho será estruturado em dois capítulos. No primeiro capítulo será exposta a relação contratual de emprego e sua resolução por meio da rescisão indireta. Será primeiramente tratada a relação contratual de emprego, na qual se discute o contexto histórico da relação de trabalho e sua evolução, passando posteriormente para a análise da natureza jurídica da relação de emprego, com a qual se chegará à conclusão que a relação de emprego tem natureza contratual. Devido a essa conclusão será necessária breve análise do contrato de trabalho, bem como da diferença entre a relação de emprego e a relação de trabalho.

Posteriormente, ainda no primeiro capítulo, será estudada a resolução do contrato de emprego, serão apresentadas as diferentes formas de extinção do contrato de emprego, com enfoque na resolução por essa ocorrer em virtude de falta grave do empregado ou empregador, dessa forma configurando justa causa ou rescisão indireta. Nesse ponto será estudada brevemente a resolução por justa causa do empregado e os requisitos para sua configuração.

Por fim, por ser o ponto central da monografia, será apresentada de forma específica no primeiro capítulo a rescisão indireta do contrato de trabalho, sendo no caso realizado estudo de cada uma das hipóteses de rescisão indireta previstas no artigo 483 da CLT, bem como dos requisitos necessários para sua configuração e o ônus da prova da falta grave.

Dessa forma, encerrado o primeiro capítulo, passará à análise do segundo capítulo, no qual será realizado o estudo do assédio moral nas relações de emprego e o entendimento da jurisprudência do TRT4, do TST e do STF quanto à rescisão indireta. Sendo no caso, inicialmente apresentadas situações que são confundidas com o assédio moral, para posteriormente passar para a definição do assédio moral, na qual são analisadas as diferentes nomenclaturas apresentadas para esse fenômeno, as quais divergem conforme o país de origem, sendo adotado para a monografia o termo assédio moral. Ainda, será explorada a natureza jurídica do assédio moral, para somente então passar definitivamente para a pesquisa do seu conceito, onde será, por fim, pesquisada a legislação referente ao assunto, bem como os projetos de lei.

Outrossim, na continuidade do segundo capítulo, serão analisados os tipos e exemplos de assédio moral, sendo estudados o assédio vertical, horizontal e misto e suas subclassificações, bem como o assédio coletivo e individual. Em cada tipo de assédio será apresentada a forma de responsabilização do sujeito ativo. Quanto aos exemplos, esses foram retirados da doutrina, principalmente de relatos realizados durante a pesquisa da psicóloga francesa Marie-France Hirigoyen (2002) para a edição do livro *Mal-Estar no Trabalho: Redefinindo o Assédio Moral*.

Por fim, adentrará o estudo na análise do entendimento jurisprudencial do TRT4, do TST e do STF sobre a configuração da rescisão indireta do contrato de trabalho a partir do assédio moral, chegando à conclusão que o assédio moral pode, de acordo com a jurisprudência do TRT4, configurar justo motivo para a rescisão indireta do contrato de trabalho, tendo a jurisprudência enquadrado o assédio moral nas alíneas “b”, “c”, “d” e “e” do artigo 483 da CLT. Dessa forma, ficará claro que o enquadramento do assédio moral como justo motivo para a rescisão indireta do contrato de trabalho vai depender da análise do caso concreto.

Quanto à jurisprudência do TST e do STF, pelo fato do assédio moral tratar-se de matéria fática fica prejudicada sua análise pelos referidos tribunais, vez que a súmula 126 do TST e a súmula 279 do STF vedam a interposição de recursos para reexame de fatos e provas, dessa forma não há posicionamento jurisprudencial dos tribunais sobre a matéria.

Diante do exposto, levando-se em consideração os efeitos causados pelo assédio moral, mostrar-se-á possível, diante da gravidade de cada caso concreto, a rescisão indireta do contrato de trabalho. É o que se pretende demonstrar no presente estudo, buscando a solução do problema proposto ou pelo menos colaborar nesse sentido.

1 A RELAÇÃO CONTRATUAL DE EMPREGO E SUA RESOLUÇÃO POR MEIO DA RESCISÃO INDIRETA

O direito do trabalho é fundado, entre outros pilares, na proteção da relação de emprego. Logo, em virtude dessa relação decorrer do contrato de trabalho há uma relação contratual de emprego. Dessa forma, no primeiro capítulo da monografia, será tratada essa relação contratual de emprego, onde será realizado o estudo da relação de emprego e do contrato de trabalho.

Porém, como forma de complementação do estudo, é necessário estudar também a extinção do contrato de trabalho, sob o viés da resolução, tendo em vista que essa é espécie de extinção do contrato de trabalho dentro da qual encontra-se a subespécie da rescisão indireta. Por fim, o capítulo explorará a resolução do contrato de trabalho e a rescisão indireta.

1.1 RELAÇÃO CONTRATUAL DE EMPREGO

A relação jurídica é a base do direito, reúne o estudo dos sujeitos, do objeto e do negócio jurídico que ocasiona a vinculação entre as partes, ocupando em cada ramo jurídico especializado um lugar de destaque que segundo Maurício Godinho Delgado:

[...]a especialização desses ramos surge exatamente à medida que lhes desponta uma relação jurídica específica, hábil a deflagrar a necessidade de formulação e desenvolvimento de princípios, regras e institutos jurídicos que sejam compatíveis e referenciados a essa relação surgida. (DELGADO, 2015, p. 295).

Do exposto, vislumbra-se que no Direito do Trabalho a relação de trabalho, mais especificamente a relação de emprego é a relação jurídica específica que deflagra o surgimento e a formulação de princípios, regras e institutos específicos no direito do trabalho.

Cabe destacar que no contexto histórico do Direito do Trabalho a relação de emprego é vista como um fenômeno recente, que de acordo com a doutrina “nos períodos anteriores ao século XIX predominava o trabalho não livre” (DELGADO, 2015, p. 298), sendo este realizado por servos, e anteriormente por meio dos escravos.

Conforme Vólia Bomfim Cassar (2014), a primeira previsão de trabalho livre é apresentada pelo Código de Hammurabi do século XIX a.C., já prevendo o salário e forma de arrendamento do trabalho. Ainda, de acordo com a autora citada, posteriormente no Direito Romano (séculos VII e VI a.C.) “nasce o arrendamento da coisa (locatio conducto rei): a) locatio conducto operis e b) locatio conducto operarum.” (CASSAR, 2014, p. 282)¹.

Tendo em vista a importância da relação de emprego no direito do trabalho, revela-se de suma relevância a análise da natureza jurídica dessa relação. Para Sérgio Pinto Martins (2010) trata-se da busca de sua essência e seu enquadramento no ordenamento jurídico, definindo como se origina essa relação e seus elementos.

De acordo com Amador Paes de Almeida (2014), a doutrina diverge no tocante à natureza jurídica da relação de emprego, sendo apontada duas teorias doutrinárias, definidas em teoria contratualista e teoria anticontratualista. Segundo o autor, na teoria contratualista a relação de emprego tem natureza jurídica de relação contratual, em virtude da necessidade de pactuação entre as partes e a expressão da vontade dos contratantes.

Na sequência, para a teoria anticontratualista não há que se falar em existência de contrato, sendo os principais argumentos dessa teoria “[...] a) ausência de livre discussão por parte do empregado; b) regras de ordem pública, imperativas e impostergáveis, que impede a livre manifestação da vontade das partes.” (ALMEIDA, 2014, p. 251).

Mesmo diante da divergência doutrinária, o autor aponta que:

Malgrado tais aspectos, é inequívoca a natureza contratual do vínculo laboral, razão por que modernamente se pode falar em contrato de trabalho. E, conquanto contrato com características manifestamente próprias, o que distingue fundamentalmente dos contratos de Direito Civil. (ALMEIDA, 2014, p. 252).

Embora o exposto, para Cassar (2014) não há controvérsias no tocante à natureza jurídica da relação de emprego, sendo essa uma discussão ultrapassada por já estar pacificada pela doutrina majoritária a adoção da teoria contratualista e também

¹ Sendo essas as formas de arrendamento do trabalho, que era visto como uma mercadoria, no primeiro caso era contratado o resultado final, a “obra acabada”, ficando os riscos do empreendimento para o arrendante, essa espécie pode ser comparada à empreitada de hoje em dia. Já a locatio conducto operarum tratava da contratação dos serviços, da mão de obra, não importando o resultado final, na atualidade pode ser comparado ao contrato de trabalho (Cassar, 2014).

superada pela legislação, estando codificado na Consolidação das Leis do Trabalho no Título IV referente ao “Contrato Individual de Trabalho”, que o contrato de trabalho corresponde à relação de emprego, conforme verifica-se no artigo 442 da CLT ao prever que o “contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expreso, correspondente à relação de emprego.” (BRASIL, 1943), assim demonstrando a adoção da teoria contratualista pela legislação.

Referida teoria adotada pela CLT e pela doutrina majoritária, a teor do que aponta Délio Maranhão (1980), prevê que a influência da vontade das partes é essencial, devendo haver um ajuste, mesmo tendo regras mínimas impostas pela legislação, as quais não podem ser abdicadas.

Dessa forma, é mais adequada a teoria contratualista apresentada por Cassar, tendo em vista que está superada a discussão no tocante à natureza jurídica da relação de emprego, tanto pela doutrina quanto pela legislação, em virtude do referido artigo 442 da CLT². Vale frisar que por mais que existam regras mínimas, previstas no artigo 444 da CLT, conforme Maranhão (1980), a redução da autonomia das partes não acarreta o desaparecimento do contrato, nem o torna um simples contrato de adesão, visto que, por mais que o empregado não tenha condições iguais de negociação com o empregador, é necessária a expressão de sua vontade para realizar o labor.

Cabe destacar que, mesmo que seja considerado o contrato de trabalho um contrato de adesão não deixa de ser um contrato, razão pela qual se adota a presente teoria (MARANHÃO, 1980).

Isto posto, deve ser observado também o entendimento de Alice Monteiro de Barros (2016) que também adere à teoria contratualista. Para a autora “a relação de emprego tem natureza contratual exatamente porque é gerada pelo contrato de trabalho.” (BARROS, 2016, p. 147), cujos principais elementos da relação de emprego estão expressos nos artigos 2º e 3º da CLT:

- [...] a) a pessoalidade, ou seja, um dos sujeitos (o empregado) tem o dever jurídico de prestar os serviços em favor de outrem pessoalmente;
- b) a natureza não eventual do serviço, isto é, ele deverá ser necessário à atividade normal do empregador;
- c) a remuneração do trabalho a ser executado pelo empregado;
- d) finalmente, a subordinação jurídica da prestação de serviços ao empregador. (BARROS, 2016, p. 147).

² “Art. 442. Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expreso, correspondente à relação de emprego.” (BRASIL, 1943).

Assim, preenchidos os referidos elementos, configurada está a relação de emprego, ocorrendo a aplicação do Direito do Trabalho na relação jurídica (BARROS, 2016).

Delgado (2015) denomina tais elementos da relação de emprego como elementos fáticos-jurídicos ou também como pressupostos da relação de emprego, sendo que na ausência de qualquer um resta descaracterizada essa relação, caracterizando outra espécie de relação de trabalho.

Todavia, mesmo havendo mera relação de trabalho, devido a descaracterização da relação de emprego e não sendo aplicável a norma trabalhista, segundo Mauro Schiavi (2016) será ainda a Justiça do Trabalho competente para julgar eventual litígio, em virtude da Emenda Constitucional 45/04³.

Tendo em vista a importância da relação de emprego no Direito do Trabalho, bem como, devido ao fato dessa relação originar-se do contrato de trabalho faz-se necessário um breve estudo do contrato de trabalho, também denominado de contrato de emprego por alguns autores, sendo utilizada essa denominação para distingui-lo de outros contratos de atividades geradoras de relações de trabalho (CASSAR, 2014).

É imprescindível a distinção dos demais contratos, pois não pode ser confundida a relação de emprego com a relação de trabalho, visto que a relação de trabalho se configura como sendo gênero de trabalho, caracterizado pelo dispêndio de esforço humano. Por outro lado a relação de emprego é espécie de relação de trabalho, com previsão legal própria, específica e que não se confunde com as demais relações de trabalho existentes, sendo esta considerada a mais frequente relação de trabalho existente (DELGADO, 2015).

Delgado distingue a relação de trabalho da de emprego da seguinte forma:

A primeira expressão tem caráter genérico: refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano. Refere-se, pois, a toda modalidade de contratação de trabalho humano modernamente admissível. A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como trabalho de estágio, etc.). Traduz, portanto, o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual. (DELGADO, 2015, p. 295).

³ Emenda Constitucional nº 45, de oito de dezembro de 2004, teve entre suas alterações o artigo 114 da Constituição Federal de 1988, que dispõe sobre a competência da Justiça do Trabalho, passando essa a ser competente para julgar as relações de trabalho, que antes era a exceção, visto que sua competência era para julgar as relações de emprego (SCHIIVI, 2016).

Todavia, essa divisão ocorre do ponto de vista técnico-jurídica, por ser a relação de emprego tida como a mais importante relação de trabalho, do ponto de vista econômico-social, acaba tomando um espaço maior dentro das relações de trabalho. Assim, “firmou-se, na tradição jurídica, a tendência de designar-se a espécie mais importante (relação de emprego) pela denominação cabível ao gênero (relação de trabalho)” (DELGADO, 2015, p. 296). Desta forma, utiliza-se a expressão relação de trabalho para se referir às típicas relações de emprego em sentido específico.

O contrato de trabalho é previsto no artigo 442 da CLT, todavia, o conceito legal apresentado pelo referido artigo é criticado pela doutrina por ser um tanto quanto incompleto, dessa forma sendo incluídos os requisitos que caracterizam a relação empregatícia na conceituação do contrato de trabalho (pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação) (CASSAR, 2014). O contrato não equivale a relação de emprego, mas cria a relação jurídica entre as partes, a qual impõe a subordinação do empregado ao empregador, surgindo assim o poder diretivo do empregador (BARROS 2016).

Cassar (2014) conceitua o contrato de trabalho como:

[...] convenção expressa ou tácita, pela qual uma pessoa física presta serviços à outra (pessoa física ou jurídica), de forma subordinada e não eventual, mediante salário e sem correr os riscos do negócio, de forma continuada. Esse contrato de trabalho pode ser individual ou plúrimo, este último também chamado de contrato de equipe. (CASSAR, 2014, p. 554).

Além da definição supra, Delgado (2015), por sua vez, apresenta dois conceitos do contrato de trabalho, quais sejam:

[...]negócio jurídico expresso ou tácito mediante o qual uma pessoa natural obriga-se perante pessoa natural, jurídica ou ente despersonalizado a uma prestação pessoal, não eventual, subordinada e onerosa de serviços. Também pode ser definido o contrato empregatício como o acordo de vontades, tácito ou expresso, pelo qual uma pessoa física coloca seus serviços a disposição de outrem, a serem prestados com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação ao tomador. (DELGADO, 2015, p. 543).

Diante de tais conceitos, ressalta-se que na caracterização da relação de emprego são analisados os aspectos fáticos-jurídicos, já para a verificação da validade, existência e extensão dos efeitos jurídicos da relação de emprego, no caso concreto, há a análise dos elementos jurídicos-formais do contrato de trabalho

previstos no artigo 104 do Código Civil⁴, havendo uma clara adaptação às especificidades do Direito do Trabalho (DELGADO, 2015).

Ante tais considerações, fica claro que a relação de emprego só se consuma, do ponto de vista de seus efeitos jurídicos, se reunidos não só os elementos fático-jurídicos como também os jurídico-formais do respectivo contrato. Contudo, não havendo a presença ou a regularidade de todos os elementos jurídicos-formais do contrato, a relação de emprego pode vir a tornar-se ineficaz, ao ponto de não produzir efeitos no mundo jurídico (DELGADO, 2015).

Dessa forma, considerando as definições legais e doutrinárias expostas, chega-se à conclusão que a relação de emprego e o contrato de trabalho são interdependentes, sendo a relação gerada pelo contrato. Todavia, o contrato não tem validade se não houver a existência da relação empregatícia, isso em virtude do princípio da primazia da realidade, segundo o qual os fatos imperam sobre os contratos. Assim, atendidos os aspectos fático-jurídicos da relação jurídica e posteriormente os jurídicos formais do contrato de trabalho chegará à conclusão da existência ou não da relação de emprego e do contrato de trabalho.

Realizada a construção teórica acerca da relação contratual de emprego, sendo estabelecida a diferença entre a relação de emprego e a relação de trabalho, bem como apresentados os aspectos relevantes no tocante ao contrato de trabalho se faz necessário agora a análise da extinção do contrato de trabalho, razão pela qual passa-se ao estudo da resolução do contrato de trabalho

1.2 RESOLUÇÃO DO CONTRATO DE EMPREGO

Após a apresentação fundamentada da relação de emprego e do contrato de trabalho, se faz necessária a análise da extinção do contrato de trabalho. Para tanto, com suporte doutrinário, referida extinção é nada mais e nada menos que a “terminação do vínculo de emprego, com a extinção das obrigações para os contratantes” (MARTINS, 2010, p. 368).

⁴ Art. 104. A validade do negócio jurídico requer:

I- agente capaz

II- objeto lícito, possível, determinado ou determinável

III- forma prescrita ou não defesa em lei.(BRASIL, 2002)

Definindo o conceito, a doutrina aponta que “as causas de extinção do contrato de trabalho podem ser: a) normais; b) anormais.” (CASSAR, 2014, p. 1033). Todavia, para Delgado (2015) a classificação apresentada por Cassar trata-se da classificação civilista, sendo apresentado pelo autor outras duas formas de classificação: a) conforme a causa da extinção; b) tentar enquadrar as extinções nos grupos de resilição, resolução e rescisão.

Todavia, embora respeitadas as classificações de Delgado (2015), o trabalho adotará a classificação apresentada por Cassar (2014)

A extinção normal do contrato de trabalho coincide com o termo final ou com a condição resolutiva do contrato. Já a extinção anormal ocorre por causas estranhas ao contrato, sendo uma de suas subespécies a resolução, na qual se enquadra a rescisão indireta do contrato de trabalho (MARTINS, 2010), que tem maior relevância para a presente pesquisa tendo em vista que será abordada no tópico final do presente capítulo.

Noutro vértice, a resolução ocorre quando o contrato é encerrado por falta grave, também denominada de justa causa, porém há divergência doutrinária quanto a denominação. Para Maranhão (1980) falta grave só é praticada por empregado detentor de estabilidade empregatícia enquanto que a justa causa ocorre no caso de empregados sem estabilidade, porém adota-se o entendimento de Cassar (2014) e Martins (2010) que é o mesmo adotado pela jurisprudência, no sentido de ser justa causa e falta grave expressões sinônimas.

Assim, ocorre justa causa quando a falta é cometida pelo empregado, ou rescisão indireta quando cometida pelo empregador, ou culpa recíproca quando ambas as partes faltaram (BARROS, 2016). Além dessas, Delgado (2015) acrescenta a resolução contratual por implemento de condição resolutiva, porém aponta este como sendo raríssimo ou até mesmo inviável no ordenamento jurídico brasileiro, vez que o art. 475 § 2ª da CLT, que traz essa previsão, não foi recepcionado pelo art. 7º, I da Constituição Federal de 1988, bem como pelo art. 10, II dos Atos das Disposições Constitucionais Transitórias⁵.

⁵ Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:[...] II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa: a) do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato; b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Nota-se que a rescisão indireta junto com a dispensa por justa causa são as duas principais formas de resolução do contrato de trabalho. Ambas serão melhor estudadas na sequência, pois serão estudadas individualmente.

Segundo Barros (2016) esse implemento de condição resolutive trata-se de pacto comissório expresso, advindo do Direito Civil, que se opera de pleno direito, sem a necessidade de intervenção judicial, a não ser no caso de empregado estável que por previsão legal depende da instauração de inquérito judicial de apuração de falta grave.

A justa causa é “[...] uma circunstância peculiar ao pacto laboral [...]” que “[...] consiste na prática de ato doloso ou culposamente [...]” “[...] e pode ser o motivo determinante da resolução do contrato de trabalho [...]” (BARROS 2016, p. 579).

No caso do trabalhador a falta grave ocorre quando ele comete uma das faltas previstas no art. 482 da CLT, sendo elas:

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

- a) ato de improbidade;
 - b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
 - c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
 - d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
 - e) desídia no desempenho das respectivas funções;
 - f) embriaguez habitual ou em serviço;
 - g) violação de segredo da empresa;
 - h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
 - i) abandono de emprego;
 - j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
 - k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
 - l) prática constante de jogos de azar.
 - m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado.
- Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional. (BRASIL, 1943).

Cabe destacar que no Brasil é adotado o sistema legislativo taxativo no tocante às hipóteses que constituem justa causa, estando as faltas que a ensejam expressas de forma taxativa na lei, como é o caso do art. 482 da CLT que trata de forma genérica todos os trabalhadores porém é feita somente a enumeração das faltas, não sendo

feita a definição do que seja cada uma, o que dá certa liberdade ao judiciário na análise dos casos concretos (BARROS, 2016). Todavia, há outros artigos na CLT que prevêm possibilidades de justa causa, tratam-se de causas específica⁶, mas estes já estão de certa forma incluídos no art. 482 ou foram revogados tacitamente pela Constituição Federal de 1988 (DELGADO, 2015).

Exposto isso, para Martins (2010) poderia ser adaptada a regra do Direito Penal à justa causa, no tocante a necessidade de previsão legal para ocorrer sua tipificação, assim, não havendo justa causa para fatos não previstos na legislação. Para Barros (2016) esse é um dos elementos/requisitos para caracterização da justa causa.

Nos reportando novamente a Martins (2010), segundo o qual existem duas correntes jurisprudenciais referentes à tipificação da justa causa pelo empregador:

[...] a ortodoxa e heterodoxa. Na primeira, não se aceita que o empregador classifique erroneamente na defesa a tipificação da justa causa. Caso o faça, não se caracteriza a falta. Seria o caso de tipificar o empregador na defesa uma conduta de insubordinação, mas, na verdade, teria ocorrido desídia. Nesse caso, entende-se que não é justo o motivo para o despedimento, pois configurada hipótese diversa da relatada. A corrente heterodoxa aceita os fatos narrados na defesa para justificar a despedida por justa causa, cabendo ao julgador tipificar o caso concreto na hipótese legal. Seria a aplicação do brocardo *da mihi factum, dabo tibi ius*. De certa forma, pouco importa o nome dado pelo empregador ao ato faltoso, e sim a existência do referido ato. Caberá ao juiz tipificar a referida falta, apontando qual o mandamento legal que determina a justa causa. Parece que essa é a orientação mais acertada, pois muitas vezes é difícil ao empregador capitular na lei qual a falta cometida pelo empregado. Assim, o importante é que a defesa indique qual foi o ato faltoso praticado pelo empregador, cabendo ao juiz, na sentença, estabelecer a associação entre o ato faltoso e a previsão legal. (MARTINS, 2010, p. 374).

Cabe destacar que a adoção da corrente heterodoxa parece ser a mais adequada em virtude do artigo 482 da CLT, que traz as hipóteses de justa causa, não determinar o que seria exatamente cada falta grave, simplesmente apresentando um rol não explicativo. Todavia, está correto o legislador que ao não prever uma definição legal para cada justa causa deixa isso a cargo do Poder Judiciário, que realizará o enquadramento do caso concreto às hipóteses legais (MARTINS, 2010).

Esse poder do empregador de realizar a despedida por justa causa advém do poder diretivo que tem frente ao empregado, que acaba por lhe conceder os poderes

⁶ Exemplos: Art. 158. Parágrafo único, da CLT. Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada: [...] b) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa. Art. 7º, § 3º, do Decreto 95.247/87: “ § 3º A declaração falsa ou o uso indevido do Vale-Transporte constituem falta grave.”

de gestão, hierárquico e o disciplinar, sendo esse último o que lhe dá o direito de punir em caso de descumprimento de seus deveres (CASSAR, 2014).

Cabe destacar que o poder disciplinar tem natureza jurídica de direito especial, vez que não se compara ou vincula ao direito penal, civil ou administrativo, tendo em vista que se trata de “[...] uma soma de faculdades que são próprias do Direito do Trabalho e não de outras áreas.” (CASSAR, 2014, p.1094).

Quanto ao local de prática da falta grave, Martins (2010) destaca que a falta grave pode ser praticada tanto no ambiente de trabalho quanto fora dele, na hipótese de trabalhador externo, desde que tenha conexão com o labor e esteja tipificado na legislação.

Ademais, para que seja configurada a justa causa se faz necessário a presença de alguns requisitos na conduta adotada pelo empregador no momento em que tiver ciência da prática da falta grave, para a doutrina, esses requisitos são os seguintes:

- a) imediatidade ou atualidade;
- b) proporcionalidade entre a falta e a punição;
- c) *non bis in idem*;
- d) não discriminação;
- e) gravidade da falta;
- f) teoria da vinculação dos fatos ou dos motivos determinantes da punição;
- g) não ocorrência do perdão tácito ou expresso. (CASSAR, 2015, p. 1098/1099).

Analisados tais requisitos é de se apontar que para Martins (2010) esses requisitos apresentados por Cassar (2014) tratam-se dos elementos objetivos da justa causa, incluindo nesse rol a tipificação da conduta do empregado. Ainda, para Martins (2010) devem ser observados também os elementos subjetivos que tratam-se da análise da ação do obreiro para verificar se houve culpa ou dolo, “[...] a personalidade do agente, seus antecedentes, seu grau de instrução ou de cultura, sua motivação etc.” (MARTINS, 2010, p. 375). Essa análise dos elementos subjetivos se justifica no fato que as condutas “[...]podem atenuar-se em função da maior simplicidade na formação pessoal, escolar e profissional do indivíduo.” (DELGADO, 2015, p. 1290).

Expostos os requisitos é necessário adentrar na diferenciação conceitual de cada um deles.

No tocante a imediatidade ou atualidade da punição, essa prevê que a punição deve ser o mais breve possível, assim que o empregador tiver conhecimento da falta, sem haver transcurso de longo tempo da ocorrência da falta até a punição, sob pena

de ocorrer a presunção do perdão tácito ou a renúncia do direito de punir ocasionando a descaracterização da justa causa. Esse requisito é recíproco, aplicando-se tanto no caso de falta cometida pelo empregador, bem como cometida pelo empregado (CASSAR, 2014).

A punição aplicada ao empregado deve ser proporcional a falta cometida por esse, podendo ser aplicadas as punições supracitadas. O poder disciplinar é inerente ao empregador, que possibilita a esse aplicar as punições, assim indevida a interferência do Poder Judiciário neste poder de comando, sendo facultado somente ao empregador avaliar qual a punição mais adequada a ser aplicada no caso concreto. Dessa forma, resta ao Judiciário, somente em caso de abuso pelo empregador, a elisão da pena ou a manutenção (BARROS, 2016).

O *non bis in idem*⁷ prevê que o empregado não pode ser punido duas vezes pela mesma falta, podendo ser a última elidida em caso de descumprimento desse requisito. Entretanto, o empregador poderá demitir o empregado por justa causa quando já tiver cometido diversas faltas de forma reiterada ou pelo agravamento das faltas, sendo a punição estritamente em virtude da última falta cometida (CASSAR, 2014).

O empregador também não pode punir de maneira diferente empregados que tenham cometido a mesma falta, “[...] desde que não haja, obviamente, efetiva distinção na gravidade e intensidade da participação de cada um nos eventos irregulares.” (DELGADO, 2015, p. 1293), sob pena de descumprir o requisito da não discriminação. Nesse caso, trata-se de ato único, praticado em cooperação ou coautoria, no qual grupo de funcionários comete ato faltoso devendo todos receberem a mesma punição, sob pena de ocorrer discriminação no caso de algum receber penalidade diversa mais grave que os demais (DELGADO, 2015).

Para ser aplicada a justa causa deve ser analisada ainda a gravidade da falta, devendo ser essa tão grave, “[...] de modo a abalar a fidúcia que deve existir na relação de emprego.” (MARTINS, 2010, p. 375), tornando insuportável a continuidade do vínculo empregatício.

⁷ 1. Expressão latina que significa "duas vezes pela mesma razão".

2. Princípio do "*non bis in idem*": proíbe que alguém seja punido ou julgado duas vezes pelo mesmo fato; impede que um funcionário público seja repreendido duas vezes pela mesma falta cometida; obsta a cobrança de dois impostos decretados pela mesma autoridade sobre um mesmo fato gerador. (<http://www.stf.jus.br/portal/glossario/>, acessado em 25/10/2017).

A teoria da vinculação dos fatos ou motivos determinantes da punição prevê que entre a falta e a resolução do contrato por justa causa deve haver um nexo causal. Dessa forma, deve o empregador comunicar ao empregado, de forma precisa, o motivo da resolução do contrato e as faltas que motivaram tal punição, para que propicie ao empregado o direito de conhecê-las e ter a garantia de que não serão posteriormente substituídas, pois é vedado ao empregador realizar a substituição ou acréscimo de faltas para justificar a penalidade (CASSAR, 2014).

Cabe destacar que a comunicação ao emprego dos motivos da resolução do contrato de trabalho é garantia prevista no artigo 7º da Convenção n.º 158, de 1982, da OIT⁸, promulgada no Brasil por meio do Decreto 1.855 de 1996. Convenção essa que versa sobre a extinção do contrato de trabalho por iniciativa do empregador (MARTINS, 2010).

O perdão expresso é aquele no qual o empregador desculpa formalmente o empregado. Já o perdão tácito ocorre quando o empregador deixa de aplicar a punição da falta cometida pelo empregado, ou quando age de maneira distinta da que deveria agir importando em presunção de perdão, bem como quando demora para realizar a aplicação da punição. Dessa forma, para que seja aplicada a justa causa não pode ocorrer o perdão tácito ou expresso, de forma que, caso ocorra, restará desconfigurada a justa causa (CASSAR, 2014).

Encerrado o estudo dos requisitos indispensáveis para a configuração da justa causa, se faz necessário apontar, brevemente, as verbas rescisórias devidas nesse caso. De acordo com a doutrina serão devidos somente o saldo de salário e o pagamento das férias vencidas com acréscimo de 1/3 (DELGADO, 2015).

Importante ressaltar que a resolução do contrato de trabalho por justa causa opera-se *ope legis*⁹, sem a necessidade de haver intervenção do judiciário, bastando a declaração da vontade do empregador e a ciência do empregado da despedida por justa causa para operar seus efeitos. Porém, há a exceção do empregado estável, que, quando a lei exigir, deverá ser aferida a falta grave por meio de inquérito judicial. Neste caso a resolução se dará *ope judicis*, isto é, com a ajuda do juiz através do judiciário. (DELGADO, 2015).

⁸ Não deverá ser terminada a relação de trabalho de um trabalhador por motivos relacionados com seu comportamento ou seu desempenho antes de se dar ao mesmo a possibilidade de se defender das acusações feitas contra ele, a menos que não seja possível pedir ao empregador, razoavelmente, que lhe conceda essa possibilidade. (BRASIL, 1996)

⁹ “Por força da lei.” (SANTOS, 2001)

Quanto à culpa recíproca, essa ocorre quando o empregado e o empregador cometem falta concomitante, devendo no caso do empregado ser a falta prevista no artigo 482 da CLT e do empregador no artigo 483 também da CLT. Essa forma de resolução é muito rara de ocorrer, dependendo, na maior parte do tempo, da atuação do judiciário por meio de reclamações trabalhistas, visto que ambas as partes entendem ter razão no litígio (DELGADO, 2015).

Cassar aponta que para a ocorrência da culpa recíproca, prevista no artigo 484 da CLT, é necessário o preenchimento dos seguintes requisitos:

- a) duas faltas graves. Para a caracterização da culpa recíproca é necessário que o empregado pratique uma falta gravíssima a ponto de, por si só, justificar o rompimento do contrato e que o empregador também tenha praticado outra falta gravíssima capaz de tornar insuportável a continuidade do contrato. Logo, são duas faltas graves, uma praticada por cada um.
- b) proporcionalidade entre as faltas. As faltas precisam ser proporcionais, pois uma falta leve praticada pelo patrão e outra grave perpetrada pelo trabalhador com a reação afasta o tipo.
- c) atualidade ou contemporaneidade. A reação deve ser contemporânea à ação, sob pena da primeira falta estar perdoadada por ausência de punição tempestiva. Logo, se o empregador bate no empregado e este imediatamente reage agredindo-o da mesma forma, teremos um caso de culpa recíproca. Se, todavia, o trabalhador agredido não reage de imediato e um ano após resolve agredir o patrão, sob o argumento de que finalmente está conseguindo se vingar, a culpa recíproca estará afastada, pois a falta do patrão foi perdoadada por não ser punida tempestivamente.
- d) nexos de causalidade. É necessário que haja uma relação de causa e efeito ou de ação e reação, isto é, um nexos causal entre a falta praticada pelas partes. A culpa recíproca depende deste requisito. Todavia, algumas vezes a aplicação da culpa recíproca tem servido de válvula de escape para o julgador, que não encontra outra solução para o problema apresentado em juízo. (CASSAR, 2015, p. 1.149 a 1.150).

Quanto às verbas rescisórias, o artigo 484 da CLT prevê que “havendo culpa recíproca no ato que determinou a rescisão do contrato de trabalho, o tribunal do trabalho reduzirá a indenização à que seria devida em caso de culpa exclusiva do empregador, por metade.” (BRASIL, 1943).

Assim, é de se concluir, de acordo com a doutrina exposta, que para ocorrer a resolução do contrato de trabalho se presume o descumprimento das obrigações contratuais de uma das partes, sendo justa causa no caso de ato praticado pelo empregado, ocasião na qual o empregador, no exercício de seu poder disciplinar, preenchidos os pressupostos, aplica a demissão, que se opera *ope legis*, a não ser

no caso de empregado estável que, no caso de previsão legal, depende de inquérito judicial.

No caso da culpa recíproca há ocorrência de duas faltas, uma pelo empregado e outra pelo empregador, também devendo ocorrer o preenchimento dos requisitos próprios, nesse caso há necessidade de intervenção do judiciário. Por fim, quanto à terceira forma de resolução do contrato de trabalho, rescisão indireta, essa será tratada no subtítulo seguinte da presente pesquisa, devido à sua relevância e por ser o ponto central do estudo.

1.3 RESCISÃO INDIRETA

Além de rescisão indireta, há um rol de outras nomenclaturas para a resolução do contrato por ato culposo do empregador, quais sejam “[...] despedida indireta, dispensa indireta, rescisão forçada, demissão forçada, justa causa do empregador.” (CASSAR, 2014, p. 1138).

Cabe destacar que essa forma de resolução do contrato de trabalho é uma faculdade do empregado, concedida a este em virtude da prática pelo empregador, ou seus prepostos de uma das faltas previstas no art. 483 da CLT, quais sejam:

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

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

§ 1º - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço.

§ 2º - No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

§ 3º - Nas hipóteses das letras "d" e "g", poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo. (BRASIL, 1943).

Da legislação exposta vislumbra-se que a alínea “a” do art. 483 da CLT prevê diversos tipos de infrações empresariais, ou faltas do empregador, sendo elas: serviços superiores às forças do empregado, defesos por lei, contrários aos bons costumes ou alheios ao contrato. De acordo com Cassar (2014), é uma obrigação do empregador confiar ao empregado tarefas que estejam relacionadas com a tarefa e a função contratadas, que sejam compatíveis com suas forças físicas e intelectuais, que não sejam ilegais nem contra os bons costumes. O descumprimento destes deveres dá ensejo ao presente tipo jurídico.

No tocante aos serviços superiores às forças do empregado, é dada interpretação ampla a essa regra, não se limitando a analisar somente a força física do empregado, mas também intelectual e, até mesmo, emocional. Dessa forma, transcende a mera figura do profissional, passando a análise da condição pessoal do trabalhador na exigência de serviços ao longo do contrato (DELGADO, 2015).

No que se refere à força física, a CLT limita nos artigos 390 e 405, § 5º o trabalho físico, impondo o limite de força muscular de até 20 Kg para mulheres e menores, em trabalho contínuo, e 25 Kg, em trabalhos ocasionais. Já para os homens o art. 198 da CLT prevê o limite de força muscular de até 60 Kg (MARTINS, 2010).

Todavia, de acordo com a doutrina, referida previsão legal deve servir apenas de parâmetro, não podendo ser aplicada diretamente sem ser levado em consideração o perfil e a estrutura física do empregado visto que:

O tipo é ainda mais amplo que o explorado pela doutrina, pois inclui os serviços inadequado à idade, à saúde, à característica física, às emoções, às habilidades do obreiro. Em todos estes casos poderá ser aplicada justa causa do empregador.” (CASSAR, 2014, p. 1144).

Quanto aos serviços defesos por lei, estes são “serviços proibidos pela ordem jurídica, seja por se tratar de trabalho ilícito, seja por se tratar de labor administrativamente proibido, seja por se tratar de atividade que, em seu procedimento, cause injusta lesão a alguém.” (DELGADO, 2015, p. 1320).

Outro comportamento apontado na alínea “a” do art. 483 da CLT é a exigência de serviços alheios ao contrato, esta previsão está em consonância com o art. 468 da CLT, o qual consagra o “corolário da inalterabilidade das condições contratuais.” (BARROS, 2016, p. 594).

Porém, há exceção prevista no próprio artigo 468 da CLT, ao prever que “só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e, ainda assim, desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado [...]” (BRASIL, 1943), dessa forma, havendo mútuo consentimento e não trazendo nenhum prejuízo ao empregado é cabível a alteração do contrato de trabalho.

Ainda quanto à exigência de serviços alheios ao contrato de trabalho, cabe destacar que por vezes o empregador rebaixa o empregado da função que exercia na empresa, como forma de punição, hipótese na qual pode configurar o assédio moral, devido a alteração unilateral do contrato com a consequente exigência de serviços alheios ao contrato (MARTINS, 2015).

O tratamento do empregado com rigor excessivo pelo empregador, ou por seus superiores hierárquicos, previsto na alínea “b” do art. 483, é justa causa para a rescisão indireta do contrato, hipótese na qual o empregador rompe um de seus deveres fundamentais que é o de tratar com urbanidade e respeito o empregado, conferindo-lhe um ambiente sadio de labor (ALMEIDA, 2014).

De acordo com a doutrina, “o comportamento faltoso em exame pressupõe rigidez incomensurável, capaz de ferir a dignidade do empregado.” (BARROS, 2016, p. 594), rigidez essa que se manifesta em forma de intolerância sobre o empregado, por grosserias inadmissíveis, as quais segundo Almeida (2014) independe de dolo por parte do autor para ficar caracterizado o excesso.

Quanto a caracterização do rigor excessivo, Aluisio Gavazzoni leciona que “a falta de tratamento condizente com as boas normas de educação do patrão, ou seus prepostos, contra o empregado, é o que caracteriza o rigor excessivo.” (GAVAZZONI, apud ALMEIDA, 2014, p. 349). No mesmo sentido Cassar aponta que “rigor excessivo significa intransigência exagerada, má-educação, maus-tratos, tortura ou falta de cortesia, desproporcionalidade na punição.” (CASSAR, 2014, p. 1145), praticadas em face do empregado pelo empregador, ou seus prepostos.

Há ainda a hipótese do rigor excessivo se dar em virtude de tratamento dispensado a empregado específico, diferente ao dado aos demais, com o intuito de causar-lhe constrangimento frente ao demais empregados, até por vezes praticada pelo empregador como forma de punição ao empregado (ALMEIDA, 2014). De acordo com o autor:

“Exemplos de rigor excessivo [...] no empregador que se dirige a determinado empregado aos gritos, que procura humilhá-lo na presença de colegas de serviço. [...] é excessiva apenas de suspensão ou dispensa de empregado com

abonadora vida pregressa funcional que tenha se atrasado alguns minutos no ingresso ao serviço.” (ALMEIDA, p. 349, 2014).

Pelo exposto, visualiza-se duas hipóteses de tratamento com rigor excessivo, a primeira é a desproporcionalidade na punição do empregado, que se trata da inobservância dos princípios da proporcionalidade e razoabilidade, que devem reger as ações de todos que detêm alguma espécie de poder, como é o caso do poder diretivo, fiscalizatório ou disciplinar do empregador sobre o empregado (Delgado, 2015), sendo:

“A intolerância contínua, o exagero minudente de ordens, em especial quando configurar tratamento discriminatório, as despropositadas manifestações de poder em desarmonia com os fins regulares do contrato e da atividade empresarial consubstanciam a presente infração.” (DELGADO, p. 1320, 2015).

Nesse caso ou o empregador pune o empregado com medida muito aquém do ato praticado pelo empregado, como no exemplo acima apresentado por Almeida, ou pune com medida distinta da qual puniu ou puniria os demais empregados, é o caso “de o empregador punir com rigor excessivo um empregado em dada situação e em relação a outro, em situação idêntica, assim não proceder.” (MARTINS, 2010, p. 393)

A segunda hipótese é quando o empregador trata de forma desrespeitosa o empregado, proferindo xingamentos, tratando-o com falta de educação e por vezes em tom de voz elevado, provocando a humilhação do empregado em frente aos demais colegas (ALMEIDA, 2014).

Por fim, Francisco Antônio de Oliveira no mesmo sentido define:

“o rigor excessivo se traduz em comportamento anômalo por parte do patrão para com determinado empregado, destoando do tratamento normal que a todos distingue. O rigor excessivo destoa da média das coisas e demonstra intolerância em lugar da urbanidade que seria esperada.” (OLIVEIRA, p. 420 apud ALMEIDA, 2014, p. 349).

Para Delgado (2015) esse é o tipo de rescisão indireta que de forma geral melhor se enquadra o assédio moral praticado pelo empregador sobre o empregado, por ser o mais amplo de todos.

Implica também em motivo para a rescisão indireta o fato do empregado correr perigo manifesto de mal considerável (alínea “c” do art. 483 da CLT). De acordo com a doutrina “perigo significa risco anormal, não previsto no contrato ou que seja

considerado acima das condições normais de trabalhos permitidas em lei” (CASSAR, 2014, p. 1145). Assim, a atitude fica configurada quando o empregador deixa de cumprir o seu dever de zelar pela saúde e a integridade física de seus empregados, no ambiente de trabalho ou na execução de certa atividade ou tarefa.

Dessa forma, o perigo manifesto de mal considerável “é o que pode ocorrer em relação ao estresse decorrente do trabalho, de o trabalhador ser perseguido ou ignorado e gerar com isso doenças do trabalho (MARTINS, 2015, p. 87).

Na sequência é de se destacar que a rescisão indireta é cabível ainda em caso de descumprimento das obrigações contratuais (art. 483 “d” da CLT). Segundo Cassar, “a força obrigatória do contrato decorre do pacto entre as partes que realizam o ajuste das obrigações – *pacta sunt servanda*” (CASSAR, 2014, p. 1146).

Todavia, não é somente pelo descumprimento das obrigações ajustadas entre as partes que se configura o tipo em questão, uma vez que o contrato de trabalho tem um conteúdo importante proveniente de determinações da norma constitucional, legais e de negociações coletivas, que devem ser cumpridas como um todo, tanto pelo obreiro como pelo empregador. Em caso de descumprimento resta configurada a justa causa, devendo ser mensurada a sua gravidade para ocorrer a rescisão do contrato de trabalho (BARROS, 2016).

Para a doutrina “se não é proporcionado trabalho ao empregado, é possível alegar que está sendo descumprido o contrato de trabalho (art. 483, d, da CLT), pois o empregador tem obrigação de proporcionar trabalho ao empregado.” (MARTINS, 2015, p. 87), restando nesse caso configurado o assédio moral em razão do empregador ter privado o empregado de exercer o seu labor. Sobre o assunto merece citação a ementa do seguinte julgado:

ASSÉDIO MORAL. INAÇÃO FORÇADA. Segundo a definição da ilustre Min. do TST Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, “*O assédio moral se configura pela insistência impertinente, com propostas, perguntas ou pretensões indevidas. Resulta de um conjunto de atos, não perceptíveis pelo lesado como importantes em um primeiro momento, mas que, na sequência, unidos, destinam-se a expor a vítima a situações incômodas, humilhantes e constrangedoras. Identifica-se na ocorrência de comportamentos comissivos ou omissivos que humilham, constrangem e desestabilizam o trabalhador, afetam a autoestima e a própria segurança psicológica, causando estresse ou outras enfermidades*”, sendo exemplo da prática **a inação compulsória e o cerceamento de atividades inerentes à função.** No caso em apreço, a prova oral comprova que a designação de nova função se deu apenas no plano formal, eis que, na prática, **a autora foi inteiramente alijada do processo produtivo, ficando à margem do funcionamento da agência, inclusive com distanciamento físico do setor onde, supostamente,**

deveria laborar. A lesão à imagem e à hora da reclamante é evidente e o dano é presumido, no que se refere aos sentimentos de humilhação, menosprezo e desvalorização experimentados por ela. **Assédio moral reconhecido** a fim de condenar o empregador ao pagamento de indenização. (TRT 4ª Região, Recurso Ordinário 0020425-69.2015.5.04.0104, órgão julgador: 4ª turma, Redator Des. Marcos Fagundes Salomao, publicado em 28.10.2016) (grifo nosso).

No caso em tela a reclamante foi rebaixada de função, todavia a função para a qual foi designada só era exercida do ponto de vista formal, visto que não lhe eram designados serviços semelhantes aos de seus pares, além de ficar isolada fisicamente dos demais empregados. Diante do exposto, a colenda turma entendeu pelo reconhecimento do assédio moral, em virtude do cerceamento de atividades inerentes à função, com a conseqüente condenação ao pagamento de indenização por danos morais no valor de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais).

Assim, se verificou cabível o pleito da rescisão indireta do contrato de trabalho em virtude do assédio moral ocasionado pelo afastamento do empregado do trabalho ou de sua função, mesmo no caso de recebimento dos salários, visto que se trata de descumprimento do contrato de trabalho, previsto no artigo 483, “d” da CLT como hipótese para rescisão indireta. Nesse sentido leciona a doutrina:

“Entre as obrigações legais do empregador encontra-se a de propiciar trabalho ao empregado. Deixá-lo sem atividade, injustificadamente, implica rescisão indireta do contrato de trabalho, com fundamento no artigo 483, “d”, da CLT, sem prejuízo da compensação do dano material e até mesmo moral, em face da situação vexatória e humilhante a que o empregado foi submetido.” (BARROS, 2016, p. 597).

Além disso, outra hipótese de tipificação do assédio moral como justa causa para a rescisão indireta é a prevista na alínea “e” do artigo 483, o qual prevê que ao “praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama” (BRASIL, 1943) restará configurada justa causa para rescisão indireta.

Cabe destacar “[...] que a ofensa pode ser dirigida diretamente ao empregado ou a seus familiares, esposa, companheira ou filhos.” (ALMEIDA, 2014, p. 350), assim não precisando ser a ofensa dirigida diretamente ao empregado, bastando ser a familiar próximo que produza reflexos sobre o empregado.

De acordo com Barros (2016), nesses casos não se faz necessário a tipificação dos crimes contra a honra (calúnia, injúria, difamação), tendo em vista que é ônus do

empregador manter a tranquilidade no local de trabalho, sendo que o ato lesivo à honra pode ser qualquer comportamento que venha afetá-la.

Tendo em vista que as alíneas “f” e “g” do artigo 483 da CLT não apresentam possíveis hipóteses para o enquadramento do assédio moral, não se faz desnecessário o estudo dessas, pois a alínea “f” prevê a rescisão no caso de ofensa física e a “g” no caso de redução do trabalho quando este for por peça ou tarefa, não vislumbrando a ocorrência de assédio moral nesses casos.

Como regra geral, para a rescisão indireta é necessário o preenchimento de alguns requisitos, para Cassar (2014) esses requisitos são a gravidade da falta do empregador; imediatidade da punição; teoria dos fatos determinantes ou da vinculação dos fatos e não ter havido perdão tácito ou expresso, sendo esses cumulativos, na falta de algum deles a rescisão indireta poderá ser convertida em justa causa.

A falta para justificar a rescisão indireta tem que ser gravíssima, ao ponto de tornar-se insuportável a continuidade da relação de emprego. De acordo com Delgado (2015), a gravidade da conduta tem que gerar risco iminente, que não possa ser sanado de outra forma que não seja a rescisão indireta do contrato.

O requisito da teoria dos fatos determinantes ou da vinculação dos fatos prevê que deve existir um nexo de causalidade entre os atos faltosos praticados pelo empregador e a rescisão indireta. Da mesma forma que ocorre na resolução do contrato por justa causa do empregado, o empregado necessita comunicar ao empregador o seu afastamento e a falta que ensejou a rescisão indireta, para que o empregador exerça o seu direito de reconhecê-la e para ter garantida a defesa (CASSAR, 2014).

No tocante ao perdão expresso, havendo declaração expressa em que o empregado perdoe a falta praticada pelo patrão, não poderá esse posteriormente pleitear a rescisão indireta. Já o perdão tácito está vinculado com a imediatidade da punição, tendo que ser o mais atual possível, sob pena de ocorrer a presunção de perdão tácito ou a perda do direito de punir, gerando o mesmo efeito do perdão expresso (CASSAR, 2014). Porém a imediatidade deve ser mitigada no caso do empregado, pois não possui o mesmo poder que o empregador (DELGADO, 2015). Quanto à falta de imediatidade e a configuração do perdão tácito, nesse sentido cabe colacionar julgado do TRT4:

RESCISÃO INDIRETA. A demora ocorrida entre a prática da alegada conduta faltosa por parte do empregador e a ação da parte autora em pôr fim ao contrato de trabalho configura ausência de imediatidade, culminando no perdão tácito e na impossibilidade de rescisão indireta do contrato laboral, por não preenchidos os requisitos previstos no artigo 483 da CLT. (TRT 4ª Região, Recurso Ordinário 0020207-50.2014.5.04.0662, órgão julgador: 5ª turma, Redator Des. Clovis Fernando Schuch Santos, publicado em 04.04.2017) (grifo nosso).

Realizada a análise dos requisitos necessários para a rescisão indireta do contrato de trabalho, passa-se à análise de outro ponto importante que é a comprovação da falta cometida pelo empregador que enseja a rescisão indireta, visto que o ônus da prova é, em regra geral, exclusivamente do empregado, por se tratar de fato constitutivo de direito (artigo 818, inciso I da CLT e inciso I do artigo 373 do CPC), tendo esse que demonstrar indícios da ocorrência do fato, para posteriormente o empregador então ser incumbido de provar que não atentou contra os direitos do empregado (BARROS, 2016). Segundo Martins:

Não se pode falar em inversão do ônus da prova, no sentido de que o empregador deveria fazer prova de que não praticou o assédio, pois haveria prova impossível muitas vezes de ser feita. Não há previsão legal nesse sentido na legislação processual trabalhista. (MARTINS, 2015, p. 98).

Todavia, o artigo 818 da CLT antes da edição da lei 13.467 de 13 de julho 2017, que o alterou, era muito simplista prevendo somente que “a prova das alegações incumbe à parte que a fizer” (BRASIL, 1943), razão pela qual era aplicada de forma subsidiária o artigo 373, incisos I e II do Código de Processo Civil (CPC), porém referida legislação que alterou a CLT adotou o mesmo texto apresentado no referido artigo do CPC, passando o artigo 818, incisos I e II a ter a seguinte redação:

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. (BRASIL, 2017).

Porém, a lei 13.467, de 13 de julho, de 2017, trouxe outra hipótese de ônus da prova, pois passou a prever no artigo 818, § 1º da CLT a hipótese de aplicação da teoria da carga dinâmica do ônus da prova, que tem como objetivo dar efetividade ao acesso ao judiciário e viabilizar a tutela do direito da parte que tem razão, mas não possui condições de produzir provas do fato constitutivo de seu direito. Assim sendo possível ao juiz distribuir o ônus da prova à parte que apresente melhores condições

de produzi-las (SCHIAVI, 2016). Todavia não se trata de uma inovação, pois já havia essa possibilidade pela aplicação subsidiária do artigo 373, §1º do CPC que de forma semelhante ao artigo 818, §1º, prevê:

§ 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. (BRASIL, 2015).

Ainda, por ser o assédio moral uma ocasião especial, na qual o empregado necessita de um amparo, e em virtude da omissão da CLT, no tocante à inversão do ônus da prova, e da compatibilidade com os princípios do processo do trabalho, defende-se a aplicação da inversão do ônus da prova, prevista no artigo 6º, VIII, da Lei 8078/90 (Código de Defesa do Consumidor-CDC), na ação que pleiteia a rescisão indireta do contrato de trabalho motivada pelo assédio moral, sendo essa uma faculdade do juiz, desde que presente a hipossuficiência do reclamante ou a verossimilhança de suas alegações.

Nesse sentido cabe colacionar o ensinamento de Schiavi:

[...]aplica-se perfeitamente ao Processo do Trabalho a regra de inversão do ônus da prova constante do Código de Defesa do Consumidor, em razão da omissão da CLT e da compatibilidade com os princípios que regem o Processo do Trabalho (art. 769 da CLT), máxime o princípio do acesso do trabalhador à justiça. (SCHIAVI, p. 689, 2016).

Contudo, deve ser levado em consideração que a inversão do ônus da prova e a carga dinâmica do ônus da prova não são sinônimos, visto que não se confunde a carga dinâmica:

com a inversão do ônus da prova, embora com ela tenha contatos, pois a inversão pressupõe a presença dos critérios previstos na lei, e que exista uma regra pré-fixada para o ônus da prova. De outro lado, carga dinâmica se assenta no princípio da aptidão para a prova, não necessitando a presença da verossimilhança das alegações do autor. (SCHIAVI, p. 689, 2016).

Dessa forma, não ocorrendo a aplicação das teorias apresentadas, ficaria o reclamante com o ônus de provar o fato constitutivo de seu direito e não se desincumbindo desse e tendo se afastado do labor, sem a intenção de retornar ao trabalho, essa situação configuraria o abandono de emprego, restando configurada a

justa causa do operário (art. 482 “i” da CLT). Nessa hipótese, tendo o empregado direito somente ao saldo de salário e as férias vencidas acrescidas de 1/3 constitucional (BARROS, 2016).

Há, entretanto, posicionamento contrário, onde, segundo Delgado, o empregado ao intentar a rescisão indireta está a exercer uma prerrogativa que lhe é conferida pela lei (art. 483 da CLT), dessa forma não pode ele ser punido, por meio da decretação de abandono de emprego, pelo exercício de uma prerrogativa conferida pela ordem jurídica.

Assim, a improcedência do pedido de rescisão indireta configuraria pedido de demissão do empregado e não o abandono de emprego, sendo assim devido as seguintes verbas rescisórias: 13º salário proporcional, férias proporcionais acrescidas de 1/3 constitucional, saldo salarial, férias simples com 1/3 constitucional, férias vencidas, dobradas, com 1/3 constitucional, se existentes (DELGADO, 2015). De maneira análoga como manifesta Cassar (2014).

Considerando o exposto, a rescisão indireta trata-se do meio hábil que o empregado possui para se proteger dos excessos cometidos pelos empregadores no uso de seus poderes (hierárquico, disciplinar, diretivo, fiscalizatório e etc...), que por vezes cometem atrocidades, humilham ou exploram sem qualquer tolerância seus subordinados, visando somente o lucro da empresa, tornando insuportável a continuidade do contrato.

Assim, em virtude da hipossuficiência do empregado e conforme o caso concreto, poderá o ônus da prova ser invertido ou aplicada a teoria da carga dinâmica para tornar possível a tutela do direito perseguido. Dessa forma, é possível o empregado rescindir o contrato de trabalho e receber as verbas rescisórias que não teria direito em um eventual pedido de demissão.

Dessa forma, após o estudo da constituição da relação contratual de emprego, bem como a sua resolução, principalmente por meio da rescisão indireta do contrato de trabalho, será realizada, no capítulo seguinte, a análise do assédio moral e da jurisprudência do TRT4, do TST e do STF quanto à rescisão indireta como forma de defesa ao assédio moral.

2 ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES DE EMPREGO E O ENTENDIMENTO JURISPRUDENCIAL DO TRT4, DO TST E DO STF QUANTO À RESCISÃO INDIRETA

O presente capítulo será desenvolvido abordando a definição do assédio moral, seus tipos e exemplos e o entendimento jurisprudencial do Tribunal Regional do TRT4, do TST e do STF sobre a configuração da rescisão indireta do contrato de trabalho a partir do assédio moral.

O assédio moral de acordo com Marcelo Rodrigues Prata (2008) não é uma exclusividade da relação de emprego, pois ele se manifesta em diferentes ambientes, como no ambiente familiar e escolar, sendo necessário para sua ocorrência somente uma situação em que haja hierarquia de qualquer natureza e a necessidade de convivência entre assediador e assediado.

Todavia, é o assédio moral especificamente na relação de emprego que será estudado no presente capítulo. Assim, segundo Jorge Luiz de Oliveira da Silva (2012) esse fenômeno se caracteriza pela perseguição, de forma reiterada a uma determinada pessoa ao longo do tempo, que acaba por ocasionar reflexos físicos e psíquicos no assediado, podendo chegar ao ápice com o seu falecimento.

Embora sempre presente na relação de emprego, o estudo do assédio moral é muito recente, tendo seu início na psicologia, com os primeiros estudos no final do século passado, sendo pioneiro nesse assunto o psicólogo alemão Heinz Leymann, o qual tinha a visão do assédio moral como um conflito exagerado (LEYMANN, apud PRATA, 2008).

Já o estudo por parte dos juristas é ainda mais recente, pois os estudos iniciais, realizados pelos psicólogos não adentravam na análise do impacto do assédio na saúde dos envolvidos, dessa forma não havendo reflexos no mundo jurídico, pois, em tese, não atingiriam nenhum bem jurídico tutelado (SILVA, 2012).

Assim, em virtude de o assédio moral tratar-se, de acordo com Marie-France Hirigoyen (2002), de um estudo multidisciplinar e de difícil definição se faz necessário discutir algumas situações as quais tem aparência de assédio moral, tendo em vista que são conflitos entre pessoas, todavia não o caracterizam, mas caso não sejam evitadas ou moderadas podem vir a caracterizar situações de assédio moral.

A primeira situação e mais rotineira é o estresse, tendo em vista que por vezes é uma fase pela qual passa o assédio moral, todavia a principal diferença segundo a

doutrina é que “o estresse só se torna destruidor pelo excesso, mas o assédio é destruidor por si só.” (HIRIGOYEN, 2002, p. 20). Outra diferença é que no estresse o superior hierárquico reconhece a situação estressante.

O conflito é outra situação que se confunde com o assédio moral, porém no conflito o embate é aberto, de conhecimento geral, é reconhecido por todos, inclusive os protagonistas do conflito, o que, em tese, estabelece uma igualdade de diálogo que é inexistente no assédio moral, visto que esse é velado, devido ao não reconhecimento do conflito entre as partes. Assim, há confusão entre conflito e assédio moral, pois, o conflito mal resolvido ou não enfrentado acaba evoluindo e tornando-se em assédio moral (HIRIGOYEN, 2002).

Outro fato que diferencia o conflito do assédio moral, de acordo com Sérgio Pinto Martins (2015), é que no conflito há posições antagônicas, ocorrendo ataques e contra-ataques, o que não ocorre no assédio moral, pois a vítima do assédio normalmente não consegue se defender dos atos do assediador e contra-atacar.

A gestão por injúria é outra situação que se assemelha ao assédio moral, mas não o é, pois tem como uma de suas características ser praticada de forma explícita e contra todos os funcionários, sem distinção. Da mesma forma, as agressões pontuais também não se caracterizam como assédio moral, tendo em vista que o assédio é a conduta reiterada praticada no tempo (HIRIGOYEN, 2002).

Destarte, caracterizadas algumas situações que habitualmente, com maior incidência, são confundidas com o assédio moral e apontado o que as diferem desse fenômeno, é possível passar a análise específica do assédio moral, o qual é o ponto central de estudo do presente capítulo.

2.1 DEFINIÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

Inicialmente, antes de adentrar na análise da definição do assédio moral, cabe destacar que o termo assédio moral a princípio era usado somente na psicologia, tendo ingressado a pouco no mundo jurídico (BARROS, 2016). De acordo com a doutrina, o assédio moral possui outras nomenclaturas, a depender do país que se encontra, sendo chamado de “*mobbing* (Itália Alemanha e Escandinávia), *harcelement moral* (França), *acoso moral* (Espanha) *bullying* (países de língua inglesa),” (BARROS, 2016, p. 602). No Brasil recebe também o nome de terror psicológico.

Segundo a doutrina trata-se de um atentado à dignidade humana¹⁰, que tem seu início no âmbito familiar, evoluindo a partir daí.

Todavia, deve ser observado que, em virtude de as denominações apresentadas serem originadas de países diversos, as formas de ocorrência do assédio podem também variar de acordo com as culturas locais, sendo um verdadeiro fenômeno social intrínseco, não sendo exatamente idênticas, conforme exemplifica Hyrigoyen:

“Nos trabalhos de pesquisa de língua inglesa, mesmo não sendo idênticos, os termos mobbing e bullying são frequentemente utilizados indistintamente; no entanto, vimos que eles não são rigorosamente idênticos. Para simplificar, poderíamos afirmar que: - o termo mobbing relaciona-se mais a perseguições coletivas ou à violência ligada à organização, incluindo desvios que podem acabar em violência física; - O termo bullying é mais amplo que o termo mobbing. Vai de chacotas e isolamento até condutas abusivas com conotações sexuais ou agressões. Refere-se mais às ofensas individuais do que à violência organizacional; - o assédio moral diz respeito a agressões mais sutis e, portanto, mais difíceis de caracterizar e provar, qualquer que seja sua procedência.” (HIRIGOYEN, 2002, p. 85).

Apresentada a diversidade de nomenclaturas existente para cada país/região, cabe destacar que no Brasil de acordo com Martins (2015) a expressão mais usual é assédio moral, sendo também identificadas pela doutrina outras expressões como terror psicológico e acoso psíquico, razão pela qual o presente estudo adota a expressão assédio moral, tendo em vista ser a mais usual.

Esclarecidas as controvérsias quanto às expressões utilizadas para se referir ao assédio moral, é necessária uma breve análise quanto à natureza jurídica do assédio moral, que segundo Prata (2008) varia de acordo com o ramo do direito que o abriga, sendo no direito do trabalho (falta grave), direito civil (ato ilícito)¹¹ e direito

¹⁰ [...]A dignidade é um valor espiritual e moral inerente à pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz consigo a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que, somente excepcionalmente, possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos e a busca ao Direito à Felicidade.[...] (ALEXANDRE DE MORAES, 2016, p. 74).

¹¹ Art. 186 do Código Civil de 2002. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete **ato ilícito**. (grifo nosso).

penal (crime contra a liberdade pessoal de constrangimento ilegal¹² ou ameaça¹³). Como a ênfase do presente trabalho é no direito do trabalho atribuí-se ao assédio moral a natureza jurídica de falta grave, razão pela qual pode ser considerado motivo para a rescisão indireta do contrato de trabalho.

Atribuída a natureza jurídica do assédio moral em estudo, passa-se a sua definição que se trata de uma criação doutrinária da psicologia, tendo início o seu estudo preponderantemente na Europa. Todavia, há controvérsias quanto à definição, principalmente no tocante à duração mínima do assédio para configurar o assédio moral, vez que segundo o psicólogo alemão Dieter Zapf “[...] o mobbing é uma forma extrema de estressor social no trabalho. Ao contrário dos estressores sociais normais, o assédio moral no trabalho é de longa duração (pelo menos seis meses), é um conflito progressivo com frequentes ações de assédio (pelo menos toda semana) [...]” (ZAPF, apud PRATA, 2008, p. 45).

Todavia, cabe observar que a definição apresentada por Zapf não observa a individualidade do empregado, quanto a vulnerabilidade de cada ser, podendo algumas pessoas ter maior resistência ao assédio moral frente a outras. Assim aquelas mais vulneráveis ao não suportarem o critério objetivo, duração de seis meses apresentada pela doutrina, simplesmente não seriam consideradas vítimas de assédio moral, razão pela qual essa definição não é bem aceita pela doutrina (PRATA, 2008).

Noutro vértice, a psiquiatra francesa Marie-France Hirigoyen aponta no sentido que:

“o assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.” (HIRIGOYEN, 2002, p.17).

Observa-se que a definição apresentada por Hirigoyen (2002) tem viés subjetivo, ao adotar os termos “repetição ou sistematização”, não adotando critérios de tempo mínimo e quantificação da submissão ao assédio. No mesmo sentido segue

¹² Art. 146 do Código Penal de 1940 - Constranger alguém, mediante violência ou grave ameaça, ou depois de lhe haver reduzido, por qualquer outro meio, a capacidade de resistência, a não fazer o que a lei permite, ou a fazer o que ela não manda:

¹³ Art. 147 do Código Penal de 1940 - Ameaçar alguém, por palavra, escrito ou gesto, ou qualquer outro meio simbólico, de causar-lhe mal injusto e grave:

a doutrina brasileira, adotando critérios subjetivos para a definição do assédio moral, conforme se verifica no conceito apresentado por Margarida Maria Silveira Barreto:

“exposição de trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, sendo mais comuns em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado (s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-a a desistir do emprego” (BARRETO, 2000 apud MARTINS, 2015, p. 15).

Porém, segundo a doutrina a definição apresenta por Barreto (2000) é um tanto quanto equivocada, pois o assédio moral não é praticado somente pelo superior hierárquico em face do trabalhador subordinado (MARTINS, 2015), conforme será demonstrado no decorrer do presente capítulo ao ser estudado os tipos de assédio moral.

Por ser a definição apresentada por Hirigoyen (2002) mais subjetivista, não levando em conta critérios objetivos para sua definição, a doutrina jurídica nacional acabou adotando-a, assim apresentando diversas conceituações do assédio moral com seus resquícios.

Para a Cassar trata-se de “[...] condutas abusivas praticadas pelo empregador direta ou indiretamente, sob o plano vertical ou horizontal, ao empregado, que afetem seu estado psicológico. Normalmente, refere-se a um costume ou prática reiterada do empregador.” (CASSAR, 2014, p. 960).

Já Delgado (2015) apresenta um conceito mais extenso, apresentando mais elementos, não restringindo no conceito o sujeito ativo ao empregador, conceituando como uma:

“[...] conduta reiterada seguida pelo sujeito ativo no sentido de desgastar o equilíbrio emocional do sujeito passivo, por meio de palavra, atos, gestos e silêncios significativos que visem o enfraquecimento e diminuição da autoestima ou a outra forma de tensão ou desequilíbrios emocionais graves.” (DELGADO, 2015, p. 696).

Embora seja extenso e de certa forma similar o conceito apresentado por Delgado (2015), Prata (2008) traz um conceito mais amplo, apresentando as espécies possíveis de assédio moral dentro do conceito, sendo o doutrinador que mais se espelhou no conceito apresentado por Hirigoyen, chegando ao seguinte conceito:

O assédio moral no trabalho se caracteriza por qualquer tipo de atitude hostil, individual ou coletiva, dirigida contra o trabalhador por seu superior hierárquico (ou cliente do qual dependa economicamente), por colega do mesmo nível subalterno ou por terceiro relacionado com a empregadora, que provoque a degradação da atmosfera de trabalho, capaz de ofender a sua dignidade ou de causar-lhe danos físicos ou psicológicos, bem como de induzi-lo à prática de atitudes contrárias à própria ética, que possam excluí-lo ou prejudicá-lo no progresso em sua carreira. São considerados relevantes ao conceito de assédio moral no trabalho os atos ou o comportamento, que por sua gravidade ou repetição continuada, sejam hábeis a desestruturar o laborista. (PRATA, 2008, p. 57)

Embora os conceitos expostos tragam grande similaridade, é muito difícil a conceituação jurídica do que seja o assédio moral, tendo em vista os diversos perfis apresentados por esse fenômeno. Dessa forma, Barros (2016) não o conceitua de forma restritiva, mas apresenta seus elementos caracterizadores, os quais são adotados pela maioria da jurisprudência e da doutrina. São eles:

[...] a) a intensidade da violência psicológica. É necessário que ela seja grave na concepção objetiva de uma pessoa normal[...];
b) o prolongamento no tempo, pois episódio esporádico não caracteriza assédio moral. Mister o caráter permanente dos atos capazes de produzir o objetivo;
c) a finalidade de ocasionar um dano psíquico ou moral ao empregado, para marginalizá-lo no seu ambiente de trabalho;
d) que se produzam efetivamente os danos psíquicos, os quais se revestem de índole patológica. Constituem, portanto, uma enfermidade que pressupõe diagnóstico clínico e que se deverá comprovar.” (BARROS, 2016, p. 605).

No tocante à definição do assédio moral, merece destaque o fato de que ele não possui embasamento legal, não havendo texto legal de abrangência nacional que o conceitue, tendo somente algumas legislações regionais, que tratam do assédio moral no âmbito da administração pública, não se aplicando ao trabalhador da iniciativa privada (BARROS, 2016).

De acordo com Martins (2015), exemplo de lei regional que trata sobre o assédio moral no âmbito da administração pública é a Lei Complementar nº 12.561, de 12 de junho de 2006¹⁴, do Estado do Rio Grande do Sul, referida legislação em seu artigo 1º proíbe a prática de assédio moral no âmbito da administração pública direta e suas instituições, já no artigo 2º traz um conceito do que seria o assédio moral:

¹⁴ Dispõe sobre o assédio moral na administração estadual do Rio Grande do Sul.

Art. 2º Considera-se assédio moral, para os fins do disposto nesta Lei Complementar, toda ação, gesto ou palavra que, praticados de forma repetitiva por servidor público, no exercício de suas funções, vise a atingir a auto-estima e a integridade psicofísica de outro servidor, com prejuízo de sua competência funcional. (RIO GRANDE DO SUL, 2006)

Todavia, referido artigo 2º foi vetado pelo Governador, tendo sido derrubado o veto pela Assembleia Legislativa, passando a vigorar a redação originalmente aprovada pela Assembleia Legislativa. Porém, referida legislação foi alvo de Ação Direta de Inconstitucionalidade, julgada procedente em virtude de vício formal de iniciativa da lei, conforme se verifica:

Ementa: ADIn. LEI COMPLEMENTAR QUE PROÍBE O ASSÉDIO MORAL NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA ESTADUAL DIRETA DE QUALQUER DE SEUS PODERES E INSTITUIÇÕES AUTÔNOMAS. **Violação da garantia de iniciativa do Chefe do Poder Executivo em matéria atinente aos servidores públicos estaduais, seu regime e para o disciplinamento da estruturação e atribuições relativas aos órgãos da administração pública estadual. Inconstitucionalidade formal.** Regramento que não fixa meras diretrizes ou princípios, mas definições concretas, estabelecendo direitos e sanções funcionais, interferindo na estrutura e organização administrativa, investindo no regime jurídico a que devem submeter-se os servidores públicos estaduais. **AÇÃO JULGADA PROCEDENTE.** (Ação Direta de Inconstitucionalidade Nº 70017737511, Tribunal Pleno, Tribunal de Justiça do RS, Relator: Paulo Augusto Monte Lopes, Julgado em 26/02/2007). (grifo nosso).

Dessa forma, resta prejudica a aplicação da referida legislação, em virtude de ser considerada inconstitucional. Porém não é uma exclusividade do Estado do Rio Grande do Sul esse tipo de legislação, pois são inúmeras as legislações de âmbito regional que tratam do assédio moral na administração pública, como exemplos indispensáveis a Lei nº 3.921, de 23 de agosto de 2002, do Estado do Rio de Janeiro, Lei Complementar nº 63, de 9 de julho de 2004, do Estado da Paraíba. Referidas legislações tratam do assédio moral no âmbito da administração estadual, porém há legislações que tratam do âmbito da administração municipal, como é o caso da Lei nº 13.388, de 10 de janeiro de 2002, da cidade de São Paulo, entre tantas outras existentes (MARTINS, 2015).

Porém, a criação de legislações de âmbito regional e com aplicação somente na administração pública não é a solução para o combate ao assédio moral. Seria necessário a edição de norma federal, para inserir no ordenamento jurídico pátrio o combate ao assédio moral, bem como sua definição, tendo em vista que o legislador nacional trata de forma incompleta esse assunto (BARROS, 2016).

Todavia, para Prata (2008) não deve ser criado um conceito fixo pela legislação, uma vez que conceituar algo é de extrema dificuldade, ainda mais se tratando do assédio moral no trabalho, podendo ficar o operador do direito engessado em virtude de um conceito fixo, o que deve ser feito é a criação pelo legislador do fato-tipo do assédio moral no trabalho, pois “o fato-tipo (assédio moral no trabalho) é muito mais flexivo que o conceito” (PRATA, 2008, p. 57), assim ficando a cargo dos operadores do direito a interpretação no caso concreto.

Até o momento o legislador pátrio só se preocupou em prever sanções para a prática do assédio moral, sendo essas sanções de cunho financeiro para as instituições cujos dirigentes sejam condenados pela prática de assédio moral. Tais sanções estão previstas nas Leis de Diretrizes para a Elaboração da Lei Orçamentária Anual¹⁵ (SILVA, 2012).

De maneira análoga, a Lei n.º 11.948, de 16 de junho de 2009¹⁶, veda a concessão ou renovação de empréstimos ou financiamentos pelo BNDES a empresas privadas cujos dirigentes tenham sido condenados pela prática de assédio moral (MARTINS, 2015), conforme o disposto no artigo 4º da referida norma:

Fica vedada a concessão ou renovação de quaisquer empréstimos ou financiamentos pelo BNDES a empresas da iniciativa privada cujos dirigentes sejam condenados por assédio moral ou sexual, racismo, trabalho infantil, trabalho escravo ou crime contra o meio ambiente. (BRASIL, 2009)

Cabe destacar, que são inúmeros os projetos de lei, de âmbito nacional, em tramitação no Congresso Nacional com vistas a dar amparo legal ao combate do assédio moral, tendo destaque o Projeto de Lei federal n.º 6.757/2010¹⁷ aprovado pelo

¹⁵ **Lei n.º 11.439**, de 29 de dezembro de 2006. Dispõe sobre as diretrizes para a elaboração da Lei Orçamentária de 2007 e dá outras providências., §1º, art. 99: É vedada a concessão ou renovação de quaisquer empréstimos ou financiamentos pelas agências financeiras oficiais de fomento a:[...]IV - instituições cujos dirigentes sejam condenados **por assédio moral**, racismo ou trabalho escravo.

Lei n.º 11.768, de 14 de agosto de 2007. Dispõe sobre as diretrizes para a elaboração e execução da Lei Orçamentária de 2009 e dá outras providências. §1º, art. 91: É vedada a concessão ou renovação de quaisquer empréstimos ou financiamentos pelas agências financeiras oficiais de fomento a:[...] V - a instituições cujos dirigentes sejam condenados por **assédio moral** ou sexual, racismo, trabalho infantil, trabalho escravo ou crime contra o meio ambiente.(grifo nosso)

¹⁶ Constitui fonte adicional de recursos para ampliação de limites operacionais do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social - BNDES e dá outras providências.

¹⁷ Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:
“Art. 483.

Senado Federal, estando no momento na Câmara dos Deputados aguardando votação do plenário. O escopo do projeto é acrescentar à CLT dispositivos relacionados à coação moral no ambiente de trabalho, caracterizando o assédio moral como justo motivo para a rescisão indireta do contrato de trabalho, ainda prevê indenização, com base de cálculo no montante depositado na conta do FGTS, sendo esta duplicada em caso de culpa exclusiva do empregador (SILVA, 2012).

Ainda, no tocante à normatização do assédio moral, Prata (2008) aponta como de suma importância o Projeto de Lei federal n.º 4.742/2001, que trata de criminalização do assédio moral no ambiente de trabalho, o qual pretende adicionar o artigo 136-A ao Código Penal Brasileiro com a seguinte redação:

Art. 136-A. Depreciar, de qualquer forma e reiteradamente a imagem ou o desempenho de servidor público ou empregado, em razão de subordinação hierárquica funcional ou laboral, sem justa causa, ou trata-lo com rigor excessivo, colocando em risco ou afetando sua saúde física ou psíquica.
Pena - detenção de um a dois anos. (BRASIL, 2001).

Todavia, a redação do artigo acima exposto é criticada pela doutrina, tendo em vista que não sanciona todas as espécies de assédio moral, vez que só abarca o assédio vertical ao prever a necessidade de subordinação hierárquica (SILVA, 2012). Outra crítica é que “[...] a descrição do tipo penal continua imprecisa, apresentando um “tipo aberto”, o que é indesejável em se tratando de normas penais incriminadoras, pois afronta o Princípio da Taxatividade das Leis Penais.” (SILVA, 2012, p. 235).

Diante dessa falta de norma de âmbito nacional de combate ao assédio moral que o tipifique, resta aos tribunais, em cada caso concreto, definir se a situação se enquadra nos conceitos doutrinários do assédio moral.

Dessa forma, cabe colacionar julgado do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT4) que tem definido o assédio moral da seguinte forma:

h) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele, coação moral, por meio de atos ou expressões que tenham por objetivo ou efeito atingir sua dignidade e/ou criar condições de trabalho humilhantes ou degradantes, abusando da autoridade que lhes conferem suas funções.
§ 3º Nas hipóteses das alíneas ‘d’, ‘g’ e ‘h’, poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até decisão final do processo.” (NR)

“Art. 484-A. Se a rescisão do contrato de trabalho foi motivada pela prática de coação moral do empregador ou de seus prepostos contra o trabalhador, o juiz aumentará, pelo dobro, a indenização devida em caso de culpa exclusiva do empregador.”

Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

EMENTA ASSÉDIO MORAL. INDENIZAÇÃO. O assédio moral se caracteriza quando o empregado é exposto, pelo empregador, a situações humilhantes e constrangedoras durante a jornada laboral, que provocam no empregado sentimento de humilhação, menosprezo e desvalorização, consistindo na **prática reiterada de conduta abusiva, pelo empregador ou seus prepostos, observando-se uma perseguição ao empregado, repetindo-se no tempo, o que pode acarretar danos às suas condições físicas e psíquicas, afetando a sua autoestima.** (TRT 4ª Região, Recurso Ordinário 0021536-22.2015.5.04.0029, órgão julgador: 4ª turma, Redator Des. Marcos Fagundes Salomão, publicado em 17.08.2017) (grifo nosso)

Da ementa acima citada visualiza-se que o acórdão em estudo adota alguns dos elementos do assédio moral apresentados pela doutrina (conduta abusiva, reiterada, causar danos), em especial a prática reiterada da conduta. Todavia, no caso em análise não houve a comprovação da ocorrência do assédio moral, sendo esse um ônus do empregado, conforme estudado no capítulo anterior, razão pela qual foram improvidos os recursos ordinários, mantendo-se as sentenças de primeiro grau que não reconheceram a conduta ilícita que configuraria o assédio moral.

Assim, diante das considerações doutrinárias, legislativas e jurisprudenciais colacionadas, conclui-se que o assédio moral é falta grave, em virtude de se enquadrar nessa natureza jurídica, razão pela qual entende-se ser motivo para a rescisão indireta do contrato de trabalho.

Ainda, no tocante à definição do assédio moral, analisados os conceitos apresentados, podemos chegar à conclusão que o assédio moral pode ser definido como toda conduta abusiva, grave, praticada no âmbito do trabalho, de forma reiterada e prolongada no tempo, com o propósito (dolo ou culpa) de causar dano psíquico ou físico, resultando na degradação do ambiente de trabalho com a ocorrência do dano psíquico ou físico.

Dessa forma, estabelecida a natureza jurídica do assédio moral e sua definição, pode-se passar para a análise de seus tipos e exemplos, sendo verificadas as diversas hipóteses de sujeitos passivos e ativos do assédio moral, conforme será exposto no subtítulo seguinte.

2.2 TIPOS E EXEMPLOS DE ASSÉDIO MORAL

Na atualidade é sabido que o assédio moral não ocorre mais somente contra o empregado, razão pela qual conforme Barros (2016) se deu origem à diversos tipos

de assédio moral, tendo a doutrina majoritária adotado três classificações para o assédio moral: vertical, horizontal e misto. Sendo essa classificação realizada em virtude da relação hierárquica apresentada entre o agressor e a vítima. Há ainda uma subclassificação dentro do assédio moral vertical, também em virtude da hierarquia existente entre agressor e vítima, classificando-se em descendente ou ascendente (DELGADO, 2015).

Martins (2015), por sua vez, classifica o assédio moral ainda em coletivo ou individual, sendo que no coletivo pode ser ativo, quando a coletividade assedia uma pessoa, ou passivo, quando um indivíduo assedia várias pessoas. Cabe destacar que qualquer tipo de assédio moral (vertical, horizontal ou misto) ele pode ser praticado de forma coletiva.

Em virtude de sua incidência, será primeiramente tratado o assédio moral vertical descendente, que é a espécie de assédio mais corriqueiro, representando 90% dos casos de assédio moral no trabalho, tendo em vista que a conduta abusiva é praticada pelo superior hierárquico em face do empregado (BARRETO apud PRATA, 2008).

De acordo com Lena Marcílio Xerez (2015), essa maior ocorrência justifica-se em virtude da subordinação jurídica intrínseca à relação de emprego. Sendo resultado do abuso do poder diretivo e disciplinar do empregador, que visa criar o medo e a obediência servil no empregado.

Segundo Hirigoyen essa forma de assédio moral “[...] tem consequências muito mais graves sobre a saúde do que o assédio horizontal, pois a vítima se sente ainda mais isolada e tem mais dificuldade para achar a solução do problema.” (2002. p. 112) Nesse caso muitas vezes o agressor é o único superior hierárquico, não tendo a vítima a quem recorrer dentro do labor, restando buscar ajuda externa.

De acordo com Maria Aparecida Alkimin (2007):

Quando o empregador, por trás dos “poderes de mando”, pratica o assédio moral, desrespeitando a dignidade do trabalhador, afasta a função social da empresa, atrofia o desenvolvimento pessoal e profissional do trabalhador, evitando a manifestação da cooperação, e, em contrapartida, evita que o empregado tenha o devido reconhecimento e consideração impedindo um ambiente de trabalho harmônico e com qualidade. (ALKIMIN, 2007, p. 63 apud XEREZ, 2015, p. 23)

Assim, resta evidente que nessa forma de assédio moral há quebra da fidúcia existente entre o empregador e o empregado, tendo em vista que o empregador está

a abusar de seu poder hierárquico, desrespeitando a função social da empresa e extrapolando o seu poder econômico frente ao empregado, valendo-se da desigualdade material existente na relação empregatícia que lhe favorece.

Da mesma forma, a doutrina alerta que deve ser observado:

É sempre difícil distinguir as atitudes abusivas das prerrogativas da hierarquia. A própria noção de subordinação remete a uma relação de desigualdade, de que alguns administradores pouco seguros de si ou embevecidos pelo poder são capazes de se aproveitar, abusando e sentindo um certo prazer em submeter o outro. (HIRIGOYEN, 2002, p.113)

Ainda, no tocante ao assédio moral vertical descendente Martins (2010) o distingue em diversos subgrupos como no assédio moral por motivo econômico, ocasião na qual o empregador assedia o empregado com o intuito de reduzir a folha de pagamento com eventual pedido de demissão, dessa forma não precisando arcar com os custos que teria se o demitisse. Já no assédio moral perverso, o objetivo é simplesmente importunar a vítima, já que não visa a eliminação dessa do ambiente de trabalho. Há ainda o assédio moral por delegação, discriminatório, silencioso entre outros.

Porém, essa subclassificação é criticada pela doutrina, por entender ser excessivamente rígida, devendo dentro do assédio moral vertical descendente serem feitas somente distinções mais sutis entre os diversos casos que podem ser evidenciados (HIRIGOYEN, 2002).

Já o assédio moral vertical ascendente só se assemelha ao descendente por ocorrer entre pessoas de grau hierárquico diferentes, todavia não é tão comum, tendo em vista que ocorre por conduta abusiva do subordinado sobre seu superior hierárquico, também podendo ser realizada por grupo de empregados que lhe são subordinados (XEREZ, 2015).

Segundo Hirigoyen (2002) o assédio moral vertical ascendente “[...] não é levado em consideração e, no entanto, pode ser do mesmo modo destrutivo.[...]” (HIRIGOYEN, 2002, p.114), pois nesse caso a vítima do assédio não tem a quem recorrer para enfrentar o assédio e muitas vezes tem receio de expor a situação que está enfrentando, devido ao medo de ser taxado de incompetente por não conseguir ter controle sobre seus subordinados.

Cabe destacar que a raridade dessa espécie se dá em virtude da subordinação jurídica em que se encontra o empregado na relação de emprego. Leciona Martins:

Pode ocorrer o assédio moral vertical ascendente quando um grupo de subordinados se insurge contra o chefe em razão da forma de chefiar e de utilizar mudanças radicais no sistema de trabalho. Os métodos do chefe não são aceitos pelo grupo. As ordens de serviço não são cumpridas e há hostilidades ao chefe. O objetivo é desestabilizá-lo. Isso ocorre muitas vezes em relação a um chefe que tem idade inferior às dos demais funcionários do setor que não aceitam uma pessoa mais nova determinando regras para pessoas mais velhas ou mais experientes. Um trabalhador pode ser promovido sem que isso seja aceito pelos demais colegas. Pode também ocorrer o assédio com o objetivo de uma pessoa passar a ocupar o cargo de chefe. Esse tipo de assédio moral pode ocorrer em casos de fusão entre empresas ou de uma empresa comprar outra e uma passar a chefe dos seus antigos colegas de trabalho. (MARTINS, 2015, p. 28).

Nos casos apresentados pelo autor supra nota-se que se trata de casos em que os empregados não aceitam a forma de trabalho ou até mesmo os atributos pessoais (idade/experiência/tempo de serviço na empresa) de seu superior hierárquico. Para Hirigoyen (2002) esses exemplos trazidos por Martins (2015) se enquadram como reações coletivas de grupo, sendo que para a autora outra forma de assédio ascendente é a falsa alegação de assédio sexual, para ilustrar o caso de falsa alegação de assédio sexual cabe colacionar carta recebida por Hirigoyen (2002) por ocasião de sua pesquisa:

Sou um chefe assediado moral e administrativamente por uma de minhas funcionárias! Meu pesadelo começou quando ela foi apanhada em flagrante delito de violação de segredo médico, espionando meu arquivo com o objetivo de se apropriar de informações sobre meus pacientes, com o interesse de vender-lhes no domicílio produtos supostamente milagrosos para curar qualquer doença. Fui obrigado a demiti-la por justa causa, com respaldo nas queixas de uns trinta pacientes. Para se defender, ela me acusou de tê-la assediado sexualmente! O caso vem tramitando na justiça há sete anos, porque seu advogado se utiliza de artifícios e adia sempre as audiências. Sem contar os falsos testemunhos de seus colegas de vendas, todos da mesma laia, sobre episódios injuriosos da minha vida que nunca aconteceram, com pessoas que nem sequer conheço, em endereços aonde nunca fui...! Apesar dos meus bem-fundamentados depoimentos e das minhas numerosas testemunhas, fui condenado por duas vezes pelo tribunal popular com execução provisória, sem motivo juridicamente válido... O primeiro presidente do tribunal anulou em seguida o julgamento do tribunal popular qualificando-o de "sectário" e de conter "erro de direito potencial". Porque essas injustiças e esses erros? Porque, enquanto a mídia continuar anunciando somente o caso da pobre empregada assediada sexualmente pelo chefe malvado e nunca do patrão honesto vítima de um complô maquiavélico visando a extorquir-lhe dinheiro, inocentes como eu continuarão a viver pesadelos. O terrível em relação a essa questão do assédio moral ou sexual, sempre na mídia, é que, mesmo que eu clame, alto e bom som, minha inocência, as pessoas estão condicionadas a pensar que onde há fumaça há fogo! O caso de uma mulher que se diz assediada tem mais ressonância do que o de um patrão que se diz vítima de uma acusação caluniosa visando assediá-lo moralmente. (Hirigoyen, 2002, p. 115/116)

Cabe destacar, que no relato acima apresentado se observa a gravidade da situação, visto que há um grande abalo da moral da vítima, a qual tem que se defender judicialmente das falsas acusações, estando exposto ao julgamento da sociedade durante a tramitação do processo.

Porém, e quando se trata do empregador (dono do empreendimento) que sofre o assédio moral?

Nesse caso, explica Rodrigo Dias da Fonseca:

Pode-se cogitar do assédio moral ascendente levado a efeito pelo trabalhador melhor qualificado profissionalmente. É um típico caso de subordinação técnica às avessas, próprio da evolução do sistema produtivo, em que o empregador, cada vez mais distanciado da atividade fabril para dedicar-se à administração econômica do empreendimento, depende do empregado que possui os conhecimentos práticos inerentes ao processo produtivo.[...]. (FONSECA, 2007, p. 38 apud XEREZ, 2015, p. 24)

Analisado o assédio moral vertical e suas espécies, será analisado agora o assédio moral horizontal, que diferentemente do assédio moral vertical, trata-se de tipo menos frequente de assédio moral, onde as partes envolvidas apresentam o mesmo nível hierárquico, não havendo qualquer subordinação entre os envolvidos. Essa forma se dá, muitas vezes, devido ao espírito de competitividade, inimizade ou inveja entre os empregados. Nesse caso pode-se apontar como exemplo o isolamento de um colega de trabalho pelos demais, de mesma hierarquia, em virtude da competitividade no labor (BARROS, 2016).

A doutrina aponta que essa forma de assédio é mais frequente quando dois empregados disputam o mesmo posto de trabalho, ou quando almejam o mesmo cargo ou promoção (HIRIGOYEN, 2002). Cabe colacionar exemplo adotado pela doutrina citada:

Amélia começa a trabalhar em uma pequena empresa como assessora comercial. Nicole, a colega que ocupa a mesa junto da sua é encarregada de ensinar-lhe o trabalho. As duas fazem um trabalho equivalente. Quando Amélia faz perguntas sobre um programa de computador, Nicole resmunga, dizendo que não tem o dia todo para ficar à disposição dela e em seguida lhe dá explicações rapidíssimas, de um jeito que Amélia nunca consegue anotar o que é dito. Se Amélia pergunta de novo, Nicole adota um ar impaciente: “Eu já lhe expliquei isso!” Após várias semanas, Amélia surpreende Nicole falando de seus erros aos superiores e comentando: “Decididamente, ela não aprende depressa! Eu até chego a duvidar que ela tenha trabalhado com informática antes!” Ela termina se aproveitando de um erro em um relatório financeiro para acusar Amélia de desonestidade e fraude. De início, Amélia não compreende a razão do comportamento tão agressivo da colega. Ela reflete bastante e tenta ser mais gentil, até o dia em que encontra a secretária

precedente, que havia pedido demissão em consequência da hostilidade de Nicole. Então, Nicole se dá conta de que não é sua culpa o fato de a colega ser tão hostil. (HIRIGOYEN, 2002, p. 113/114).

Além do assédio em função da competitividade no ambiente de trabalho, conforme apresentado no exemplo, a doutrina destaca que o assédio moral horizontal “pode ocorrer em razão da intolerância racial, de opção sexual ou religiosa.” (MARTINS, 2015, p. 29).

Cabe destacar, que a conduta do superior hierárquico com seus subordinados também pode interferir na ocorrência do assédio moral horizontal, para tanto:

[...] A atitude do chefe é fundamental [...] se ele demonstra preferência por um determinado colega despertará a inveja dos demais ou fará com que o “preferido” se sinta protegido para perseguir alguém. Por outro lado, uma exibição de desagrado em relação a um determinado funcionário pode ser a senha para que os demais o assediem. (PRATA, 2008, p. 83).

Ante o exposto, é latente que o superior hierárquico, ainda que não seja o sujeito ativo do assédio moral, pode dar origem a ele devido à sua atitude com o subalterno, atitude essa que ao ser mal interpretada pelos demais empregados é vista como estopim para o assédio moral.

Examinado o assédio moral vertical, praticado pelo superior hierárquico em face do subordinado, bem como o assédio moral horizontal, realizado entre funcionários de mesmo grau hierárquico, passa-se à análise do assédio moral misto.

O assédio moral misto trata-se da conduta reiterada praticada concomitantemente pelo superior hierárquico e pelos colegas de trabalho de mesma hierarquia, podendo ter seu início somente pelos colegas de trabalho ou pelo superior hierárquico, mas chegando um momento em que se torna o objetivo do grupo realizar o cerco à vítima (XEREZ, 2015). Assim, o assédio moral misto “ocorre quando o cerco é feito pelo superior ao subordinado e também entre pessoas que estão no mesmo grau de hierarquia na empresa.” (MARTINS, 2015, p. 29).

Cabe destacar, que a doutrina aponta:

Mesmo que se trate de uma história muito particular, é raro um assédio horizontal duradouro não ser vivido, depois de algum tempo, como assédio vertical descendente, em virtude da omissão da chefia ou do superior hierárquico. É ou se torna, portanto, cúmplice. Quando uma pessoa se acha em posição de bode expiatório por causa de um superior hierárquico ou de colegas, a designação se estende rapidamente a todo o grupo de trabalho. A pessoa passa a ser considerada responsável por tudo que dê errado. Bem

depressa ninguém mais a suporta e, mesmo que alguns não sigam a opinião do grupo, não ousam anunciar. [...] Ocorre que, depois de um certo tempo, a pessoa designada acaba indo mal, e seu comportamento se modifica. Ela torna efetivamente difícil sua convivência, o que explica ser rejeitada por todo mundo.”(HIRIGOYEN, 2002, p. 114),

Dessa forma, pode acontecer do assédio horizontal se transformar em um assédio moral misto, em virtude da falta de atitude da chefia ou superior hierárquico, ou até mesmo pela concordância desses com o assédio moral. Sendo que, após certo período exposto à sistemática do assédio moral misto, o assediado passa a apresentar comportamento diferente, já sentindo o impacto do assédio moral, acabando, instintivamente, por tornar difícil a convivência consigo e reduzindo sua produtividade, o que acaba justificando a conduta do grupo.

Diante dos tipos de assédio moral expostos, cabe apontar algumas formas de responsabilização do sujeito ativo, aquele que praticou o assédio moral. Para tanto, segundo a Delgado:

O assédio moral perpetrado pelo empregador ou suas chefias constitui infração do empregador, que pode capitular, por exemplo, em qualquer de três alíneas do art. 483 da CLT (preceito que regula a rescisão indireta do contrato de trabalho. Cite-se, por exemplo, a alínea “a”: exigência de serviços superiores às forças do trabalhador, defesos por lei, contrário aos bons costumes, ou alheios ao contrato. Cite-se também a alínea “b”: tratamento do trabalhador com rigor excessivo, por parte do empregador ou superior hierárquico do obreiro. Cite-se, finalmente, a alínea “e”: prática pelo empregador, ou seus prepostos, contra o empregado ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama. Sendo **cometido por colegas de trabalho contra outro trabalhador**, pode ser capitulado na alínea “b”, in fine (mau procedimento), ou alínea “j” (ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa...) do art. 482 da CLT, constituindo infração do (s) trabalhador (es) assediador (es). **O assédio moral praticado por trabalhador (es) pode não ser conhecido pelo empregador e suas chefias** – o que reduz a possibilidade jurídica de responsabilização do empregador pela ofensa e lesão perpetrada em face do comportamento assediador. Porém é preciso que se mencione que, mesmo em casos de assédio moral cometido por trabalhadores contra colega, há possibilidade jurídica do empregador ser responsabilizado pela vítima, em alguma medida, uma vez que a ele compete a atribuição de criar e manter ambiente hígido de trabalho no estabelecimento e na empresa (nesta linha, as regras dos arts. 2º, caput e 157 da CLT). [...] **O assédio moral**, caso configurado, em especial contando **com a participação ou conivência das chefias do empregador**, atinge o cerne do contrato de trabalho da vítima empregada, propiciando a ruptura contratual por infração do empregador (art. 483, alíneas “a”, “b” ou “e” da CLT). Em face da gravidade da conduta do ofensor e do malefício que provoca no patrimônio moral da vítima, pode ensejar também indenização por dano moral.” (DELGADO, 2015, p. 1324 a 1325).

Diante do exposto, resumidamente, pode-se aferir que no caso do assédio moral vertical descendente é cabível a rescisão indireta do contrato de trabalho por

força do artigo 483 da CLT, o que também é cabível no caso do assédio moral misto, em virtude da participação ou conivência das chefias, sendo nesse caso, em razão da gravidade da conduta e do impacto no patrimônio moral do assediado, devido ainda a indenização por dano moral.

Já no caso do assédio moral horizontal, pode ser esse considerado como falta grave do assediador, ensejando a despedida por justa causa (art. 482 da CLT). Todavia, o fato do empregador desconhecer a ocorrência do assédio não o isenta totalmente, pois tem esse dever de criar e manter um ambiente hígido de trabalho, dessa forma podendo ser responsabilizado pelo descumprimento desse dever.

Assim, realizada a análise doutrinária quanto aos tipos de assédio moral, chega-se à conclusão que esse pode se dar de forma horizontal, misto ou vertical, sendo este último ascendente ou descendente, a depender da hierarquia do assediador. Já no tocante à responsabilização do assediador, essa poderá se dar pela despedida por justa causa, rescisão indireta do contrato de trabalho e/ou indenização por danos morais.

Dessa forma, em virtude dos exemplos de ocorrência do assédio moral apresentados, o trabalho passará a analisar casos concretos mediante o estudo do entendimento jurisprudencial do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região e do Tribunal Superior do Trabalho, no sentido de elucidar a configuração da rescisão indireta do contrato de trabalho a partir do assédio moral.

2.3 ENTENDIMENTO JURISPRUDENCIAL DO TRT4 E DO TST SOBRE A CONFIGURAÇÃO DA RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO A PARTIR DO ASSÉDIO MORAL

Diante da inexistência de norma legal que trate sobre o assédio moral, bem como de sua influência na rescisão indireta, resta aos Tribunais, em especial o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região e o Tribunal Superior do Trabalho, bem como o Supremo Tribunal Federal, na análise do caso concreto, analisar se o assédio moral pode acarretar a rescisão indireta do contrato de trabalho.

Deste modo, torna-se indispensável a análise das decisões judiciais que tratam do tema. Para tanto, serão analisadas 08 (oito) decisões, sendo 05 (cinco) decisões proferidas pelo TRT4, 02 (duas) pelo TST e 01 (uma) pelo STF, nos períodos compreendidos entre 2015 e 2017, nos termos a seguir expostos.

De início, é de se apontar que o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT4), ao se pronunciar em relação a rescisão indireta, assim já decidiu:

EMENTA: INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. ASSÉDIO MORAL. Evidenciada a conduta abusiva - omissiva ou comissiva; repetida ou sistematizada - que atente contra a dignidade ou integridade psíquica, ou mesmo física do trabalhador, caracterizado está o assédio moral, sendo devido, então, o pagamento de indenização por dano moral. (TRT 4ª Região, Recurso Ordinário 0000036-27.2015.5.04.0601, órgão julgador: 5ª turma, Redator Des. Clóvis Fernando Schuch Santos, publicado em 01.09.2016).

O acórdão em questão trata de reclamação trabalhista na qual a reclamante pleiteia a rescisão indireta do contrato de trabalho e indenização por danos morais, sendo ambos pedidos com fundamento na alegação de assédio sexual, o qual teria sido praticado pelo preposto da reclamada. Na sentença de primeiro grau foi reconhecido o assédio sexual. Todavia, a reclamada recorreu da decisão, sendo que na análise em segundo grau de jurisdição, o entendimento firmado foi que não se configurou o assédio sexual alegado pela reclamante, tendo no caso concreto ficado caracterizado o assédio moral, por entenderem os desembargadores que não houve violação da liberdade sexual da reclamante, mas sendo esse assédio causa de rescisão indireta da mesma forma que o assédio sexual.

Segundo entendimento do Tribunal, o assédio moral seria causa de rescisão indireta pois estaria abrangido pela alínea "e" do art. 483 da CLT, conforme se verifica no seguinte trecho do julgado antes exposto, conforme segue:

A questão posta em análise desafia o exame de eventual caracterização da culpa do empregador capaz de configurar a rescisão indireta do contrato de trabalho, prevista na alínea "e" do artigo 483 da CLT, que dispõe o seguinte: e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama[...]Ao contrário do que alega a recorrente, o preposto da ré praticou contra a autora ato lesivo da honra e boa fama, de modo a caracterizar falta grave capaz de rescindir o contrato de trabalho por culpa da empregadora, na forma da alínea "e" do artigo 483 da CLT. (TRT 4ª Região, Recurso Ordinário 0000036-27.2015.5.04.0601, órgão julgador: 5ª turma, Redator Des. Clóvis Fernando Schuch Santos, publicado em 01.09.2016).

Assim, não resta dúvida que o assédio moral, no caso em tela, afeta a honra e boa fama da reclamante, razão pela qual é reconhecido o direito da reclamante à rescisão indireta do contrato de trabalho, com fundamento no artigo 483, alínea "e" da CLT, e à indenização por danos morais no montante de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais).

Cabe colacionar outra hipótese de rescisão indireta apresentada pelo TRT4:

EMENTA: RESCISÃO INDIRETA. Demonstrado o assédio moral sofrido pela reclamante por parte da sua superiora, resta configurada falta grave do empregador, a ensejar a rescisão indireta do contrato de trabalho. (TRT 4ª Região, Recurso Ordinário 0020519-23.2015.5.04.0005, órgão julgador: 11ª turma, Redator Des. Maria Helena Lisot, publicado em 04.10.2016).

Em breve relato sobre a demanda que deu origem ao acórdão em análise, trata-se de reclamatória trabalhista com pedido de rescisão indireta do contrato de trabalho e indenização por danos morais, tendo ambos como fundamento o assédio moral sofrido pela reclamante. É relatado que a reclamante durante a vigência do contrato de experiência veio a engravidar, passando a sofrer maior pressão de seus superiores hierárquicos, os quais passaram a tratá-la com rigor excessivo, aumentando a exigência e o volume de trabalho.

Dessa forma, ao entrar em licença maternidade, a reclamante ajuizou a presente reclamação, não retornando ao labor ao cessar a licença. Na sentença de 1º grau, foi reconhecida a rescisão indireta do contrato de trabalho, com fundamento no art. 483, “b” da CLT. Irresignada, a reclamada recorreu da decisão, requerendo a sua reforma para reverter a rescisão indireta em pedido de demissão da reclamante, bem como, para reduzir o valor da indenização por danos morais.

Segundo os desembargadores que participaram do julgamento do recurso em análise “[...] As situações narradas no depoimento apresentam gravidade suficiente para justificar a rescisão indireta do contrato de trabalho da autora, com fulcro no art. 483, 'b', da CL T.[...]”. Destaca-se o enquadramento que se deu ao assédio moral apresentado no caso concreto, mantendo a sentença de 1º grau, a qual o enquadrou na hipótese do art. 483, alínea “b” da CLT, que prevê o tratamento com rigor excessivo como justa causa aplicada ao empregador.

É de notório conhecimento que o assédio moral causa danos à dignidade da pessoa, abalando sua moral e imagem, por essa razão, o TRT4 vem consolidando seu entendimento no sentido de ser considerado o assédio moral como perigo manifesto de mal considerável, dessa forma justificando a rescisão indireta do contrato de trabalho, com base na alínea “c” do artigo 483 da CLT. Nesse sentido, cabe colacionar trecho de julgado do referido tribunal:

[...]. Registre-se que a Sentença deferiu o pedido de indenização por dano moral e que não houve recurso por parte no tocante à matéria: “*Tanto o*

“assédio moral” quanto o “dano moral ” não podem ser presumidos simplesmente a partir das alegações da suposta vítima. Ao contrário, exigem prova cabal acerca da ocorrência dos fatos narrados na inicial como ensejadores da indenização postulada. Ainda que a prova produzida nos autos não corresponda integralmente ao contexto fático delineado na inicial, resta evidente ao Juízo a lesão aos direitos extrapatrimoniais da demandante - como o abalo da imagem, a dor pessoal, a dignidade, o sofrimento íntimo, para mencionar alguns exemplos -, pelo procedimento adotado pela reclamada.” Entende-se, assim, que restou demonstrada a atitude discriminatória e excludente da empresa ré. Reputa-se, assim, suficientemente grave a conduta da Reclamada a ensejar a rescisão indireta do contrato de trabalho, com base no art. 483, "c", da CLT. (TRT 4ª Região, Recurso Ordinário 0020971-48.2015.5.04.0291, órgão julgador: 8ª turma, Redator Des. Luiz Alberto De Vargas, publicado em 03.07.2017).

O assédio moral também pode caracterizar a rescisão indireta do contrato de trabalho na hipótese de ser qualificado como descumprimento das obrigações do contrato de trabalho pelo empregador, a qual encontra-se esculpida na alínea “d” do artigo 483 da CLT, nesse sentido já decidiu o TRT4:

EMENTA. RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELA RECLAMADA. VERBAS RESCISÓRIAS DECORRENTES DA RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO E INDENIZAÇÃO POR ASSÉDIO MORAL (HIPOTECA JUDICIÁRIA). Hipótese em que o conjunto probatório elenca o suporte fático para a aplicação do art. 483, alínea "d", da CLT, a autorizar a rescisão indireta do contrato de trabalho, já que a dignidade pessoal e profissional, além da irredutibilidade salarial, são bens constitucionalmente protegidos. Recurso desprovido. (TRT 4ª Região, Recurso Ordinário 0020828-88.2016.5.04.0561, órgão julgador: 5ª turma, Redator Des. Maria Silvana Rotta Tedesco, publicado em 06.07.2017).

O caso em tela trata de reclamação trabalhista, na qual a reclamante requereu a rescisão indireta do contrato de trabalho e a indenização por danos morais, tendo como fundamento de ambos pedidos a ocorrência de assédio moral. O assédio moral, de acordo com o julgado, está no fato dessa ter sido afastada de seu labor habitual, para o qual foi contratada, conjuntamente houve também a redução de seus proventos, em virtude de ter perdido a carteira de clientes com a qual trabalhava, dessa forma ficando sem comissões que anteriormente recebia em virtude do cargo que ocupava.

Nesse caso, o TRT4 entendeu que “[...] O conjunto probatório dos autos elenca o suporte fático para a aplicação do art. 483, alínea "d", da CLT, a autorizar a rescisão indireta do contrato de trabalho, já que a dignidade pessoal e profissional, além da irredutibilidade salarial, são bens constitucionalmente protegidos. [...]”, da mesma forma, o TRT4 entendeu que no caso apresentado “[...] restaram caracterizados nos

autos atos discriminatórios que extrapolaram o poder diretivo e de fiscalização patronal, caracterizando assédio moral capaz de justificar a condenação à reparação correspondente [...]”.

Assim, o referido tribunal decidiu no acórdão que a reclamante fazia jus à rescisão indireta do contrato de trabalho, com base no artigo 483, “d” da CLT, bem como a indenização por danos morais no valor de R\$ 15.000,00 (quinze mil reais), ambas condenações em virtude da gravidade do assédio moral praticado contra a reclamante ao ter sido alterada sua função, bem como reduzidos seus vencimentos.

Nesse sentido, cabe colacionar outro julgado do TRT4:

EMENTA RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO. VIOLAÇÃO DOS DEVERES CONTRA TUAIS. ASSÉDIO MORAL. OFENSA VERBAL COMPROVADA. A ofensa verbal praticada pelo empregador, devidamente comprovada, aliada à falta de tratamento respeitoso com os demais empregados, faz presumir a veracidade da alegação do reclamante de que sofria constantes ofensas verbais, comprovando assim a existência de assédio moral. Existente o assédio moral, há violação aos deveres contratuais, o que torna impossível a continuidade da relação contratual e permite a declaração de rescisão indireta do contrato e o deferimento de indenização por danos morais. (TRT 4ª Região, Recurso Ordinário 0020165-33.2016.5.04.0661, órgão julgador: 6ª turma, Redator Des. Brígida Joaquina Charão Barcelos Tosch, publicado em 10.08.2017).

Diante da ementa supracitada, visualiza-se que o TRT4 vem firmando entendimento no sentido de que o assédio moral, praticado na forma de ofensas verbais, também pode ser classificado como descumprimento das obrigações do contrato de trabalho pelo empregador (artigo 483, “d” da CLT), ensejando a rescisão indireta. Nesse caso houve reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho e a condenação ao pagamento de danos morais no valor de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais).

Analisada a jurisprudência do TRT4 no tocante a rescisão indireta motivada pelo assédio moral, passará o trabalho a analisar a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho sobre esse assunto.

Assim, cabe colacionar julgado do TST:

3. RESCISÃO INDIRETA ASSÉDIO MORAL. ACÚMULO DE FUNÇÃO. É incabível, a teor da Súmula 126/TST, o recurso de revista para reexame de fatos e provas, hipótese que, por essa vertente, ademais, afasta a possibilidade de se admitir o apelo por suposição de dissenso jurisprudencial, ou por violação direta de norma legal/constitucional. Recurso não conhecido. [...]. (TST, Recurso Revista TST-RR-295-27.2012.5.01.0046, órgão julgador: 3ª turma, Relator Ministro Cláudio Soares Pires, publicado em 02.12.2015)

Dessa forma, tendo em vista a existência da súmula 126¹⁸ desse tribunal, a qual veda o reexame de matéria fática e probatória em Recurso de Revista, fica prejudicada a análise pelo tribunal da rescisão indireta pelo assédio moral, pois trata-se basicamente de matéria fática e probatória, uma vez que o tribunal teria que analisar as provas e os fatos alegados na reclamação trabalhista, conforme se vislumbra em trecho de mais um acórdão do TST:

[...] RESCISÃO INDIRETA. Recurso fundamentado em violação do artigo 483, "a", "d" e "e" da CLT. A Corte de origem registrou que os requisitos objetivos do correto enquadramento da justa causa empresarial não restam configuradas. Consignou, textualmente, que "quanto aos demais fatos apresentados na petição inicial, não houve a prova do seu direito constitutivo, razão pela qual não se reconhece a rescisão indireta por nenhuma das hipóteses legais". Assentou, ainda, que não há provas nos autos de qualquer perseguição específica contra o autor. **Mais uma vez, para que esta Corte Superior pudesse chegar a conclusão contrária, de que o autor teria sofrido assédio moral, tendo sido exposto a várias humilhações e situações vexatórias, seria necessário o reexame das provas, o que é vedado nesta instância extraordinária, ao teor da Súmula nº 126 do TST. A aplicação da referida Súmula afasta a viabilidade do conhecimento do recurso com base na fundamentação jurídica expendida pelo recorrente (violação do artigo 483, "a", "d" e "e" da CLT).** Recurso de revista não conhecido. [...] (TST, Recurso Revista 143800-14.2010.5.17.0010, órgão julgador: 3ª turma, Relator Ministro Alexandre Agra Belmonte, publicado em 31.03.2017) (grifo nosso.)

Novamente o TST não conhece do recurso de revista, em virtude de ir contra o entendimento firmado na súmula 126 desse tribunal, a qual veda o reexame de provas, razão pela qual não há como a Corte Superior reformar o julgado, pois, para conhecer do recurso se faz necessário o reexame do conjunto probatório.

Analisada a jurisprudência dos tribunais da Justiça do Trabalho, o trabalho passará a analisar a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, em virtude de o assédio moral configurar dano à moral da pessoa, matéria essa tutelada pela Constituição Federal.

Nesse sentido, cabe colacionar julgado do STF:

Ementa: AGRAVO INTERNO NO RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM AGRAVO. PROCESSUAL CIVIL. RESPONSABILIDADE CIVIL. DANOS MORAIS. AMBIENTE DE TRABALHO. COMPETÊNCIA. **INCURSIONAMENTO NO CONJUNTO FÁTICO-PROBATÓRIO DOS AUTOS. INCIDÊNCIA DA SÚMULA 279 DO STF.** RECURSO INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DO NOVO CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL. AUSÊNCIA DE CONDENAÇÃO EM HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS NO JUÍZO

¹⁸ Incabível o recurso de revista ou de embargos (arts. 896 e 894, "b", da CLT) para reexame de fatos e provas. (Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003)

RECORRIDO. IMPOSSIBILIDADE DE MAJORAÇÃO NESTA SEDE RECURSAL. ARTIGO 85, § 11, DO CPC/2015. AGRAVO INTERNO DESPROVIDO. (STF, ARE 988575 AGR, órgão julgador: primeira turma, Relator Ministro Luiz Fux, publica em 18.04.2017). (grifo nosso).

O caso em tela trata-se de agravo interno no recurso extraordinário com agravo, no qual se discute a competência da justiça do trabalho para julgar ação de indenização por danos morais em virtude do assédio moral. Ocorre que o STF ao julgar o agravo regimental confirmou sua jurisprudência, esculpida na súmula 279¹⁹ do STF, no sentido de não ser possível o reexame de provas no âmbito de recurso extraordinário, assim restando negado provimento ao agravo.

Dessa forma, tendo em vista o entendimento sumular do STF no sentido de não ser possível a análise do conjunto fático-probatório em recurso extraordinário, firmado na súmula 279, torna-se inviável a análise por esse tribunal dos casos de assédio moral, pois trata-se de matéria fática com necessário exame probatório. Por essa razão, os recursos extraordinários referentes ao assédio moral acabam por ter negado seu provimento.

Ante o exposto, na análise das jurisprudências colhidas, observa-se que a jurisprudência do TRT4 se coaduna com a doutrina, inserindo o assédio moral no rol de condutas configuradoras de justa causa do empregador, previstas no art. 483 da CLT. Sendo que, nos casos analisados, o assédio moral se equipara às situações previstas, mais especificamente, nas alíneas “b”, “c”, “d” e “e” do artigo 483 da CLT.

Cabe destacar, que a jurisprudência do STF e do TST são similares, pois em ambos os tribunais não há análise de matéria fático-probatória, tendo cada qual deles editado súmulas próprias nesse sentido. Dessa forma, os recursos que chegam a esses tribunais, tratando sobre o assédio moral, acabam por ter seu provimento negado, pois o assédio moral é matéria fática sendo necessária a análise de seu conjunto probatório para eventual reforma.

Assim, pode-se concluir, em análise ao presente capítulo, que o assédio moral é toda conduta abusiva, grave, praticada no âmbito do trabalho, de forma reiterada e prolongada no tempo, com o propósito (dolo ou culpa) de causar dano psíquico ou físico, resultando na degradação do ambiente de trabalho com a ocorrência do dano psíquico, podendo ocorrer de forma horizontal, vertical ou misto, podendo ser na

¹⁹ “Para simples reexame de prova não cabe recurso extraordinário.”

modalidade vertical ascendente ou descendente, bem como pode ser individual ou coletivo.

Quanto à jurisprudência o TRT4 firmou, corretamente, entendimento no sentido de ser o assédio moral justo motivo para a rescisão indireta do contrato de trabalho, sendo enquadrado nas hipóteses das alíneas “b”, “c”, “d” e “e” do artigo 483 da CLT, sendo que nos julgados pode se observar que de fato o assédio moral tem maior ocorrência na forma vertical descendente. Já o entendimento jurisprudencial do TST e do STF são similares, no sentido de não caber a análise da matéria fático-probatória em suas instâncias, assim não havendo provimento dos recursos que tem como fundamento a análise do assédio moral.

Dessa forma, o assédio moral pode ser justo motivo para a rescisão indireta do contrato de trabalho em qualquer um de seus tipos (vertical, horizontal e misto), desde que no assédio moral horizontal o superior hierárquico tenha conhecimento da situação e não aja para a coibir. Quanto ao enquadramento da rescisão indireta no artigo 483 da CLT, esse depende da análise do caso concreto. Cabe destacar, que além da rescisão indireta, pode ser devido ainda indenização por danos morais, tendo em vista que o assédio moral atinge diretamente a moral e a dignidade da vítima.

CONCLUSÃO

O artigo 483 da CLT traz, de forma taxativa, em suas alíneas as hipóteses de rescisão indireta do contrato de trabalho pelo empregado, são situações que devido à gravidade tornam insustentável a continuidade do contrato de trabalho devido à degradação do ambiente de trabalho, todavia não há previsão expressa, na CLT e nem em lei de âmbito federal, quanto ao assédio moral, com seu conceito e sanções.

Assim, no presente trabalho, tentou-se elucidar a lacuna existente no ordenamento jurídico pátrio no tocante ao assédio moral, quando caracterizado por culpa do empregador, como justo motivo para a rescisão indireta do contrato de trabalho por força do artigo 483 da CLT.

Dessa forma, inicialmente analisou-se a relação contratual de emprego e sua resolução por meio da rescisão indireta. Primeiramente definiu-se a natureza jurídica da relação de emprego, na qual existem duas teorias, a contratualista, segundo a qual trata-se de relação contratual, e a anticontratualista, que por sua vez nega a existência de contrato. Adotou-se a teoria contratualista, pois o próprio artigo 442 da CLT prevê que o contrato de trabalho corresponde à relação de emprego, assim não tendo como ser negada a teoria adotada, tendo a relação de emprego natureza jurídica de relação contratual.

Posteriormente, realizou-se breve diferenciação entre a relação de emprego e a relação de trabalho, porque não se pode confundir os dois institutos em virtude dos efeitos que cada um traz. Verificou-se que a relação de emprego atrai a aplicação da CLT enquanto que nas demais relações de trabalho não há aplicação da referida legislação. Constatou-se que a confusão entre a relação de trabalho e a relação de emprego se dá em virtude de a primeira ser gênero enquanto que a segunda é sua espécie, o que acaba induzindo ao erro, principalmente, quanto ao fato da relação de emprego ser a espécie mais comum de trabalho. Dessa forma, tornou-se corriqueiro o uso do termo relação de trabalho para se referir à relação de emprego.

Essa diferença apresentada entre a relação de emprego e de trabalho justificou-se pelo fato do tema da monografia ser a rescisão indireta do contrato de trabalho, o qual só existe na relação de emprego, pois o contrato de trabalho não equivale à relação de emprego, mas cria a relação jurídica entre as partes, dessa

forma havendo uma interdependência entre o contrato de trabalho e a relação de emprego, pois para que a relação de emprego produza seus efeitos jurídicos é necessário verificar os elementos jurídico-formais do contrato de trabalho.

Em virtude dessa interdependência entre o contrato de trabalho e a relação de emprego, concluiu-se que não há relação de emprego sem contrato de trabalho, tendo em vista que o contrato de trabalho pode ser tácito ou expresso, bem como só há contrato de trabalho propriamente dito na relação de emprego, pois nas demais espécies de relação de trabalho há contrato, mas não é de trabalho por força do artigo 442 da CLT.

Findo o estudo da relação de emprego e do contrato de emprego analisou-se a sua resolução, com o estudo da extinção do contrato de trabalho. Verificou-se que há duas correntes doutrinárias quanto à classificação da extinção do contrato de emprego, a primeira classifica em normal (coincide com o termo final do contrato) e anormal (causada por causa estranha ao contrato). A segunda corrente aponta três possíveis formas de classificação da extinção: a) classificação civilista, b) conforme a causa da extinção; b) tentar enquadrar as extinções nos grupos de rescisão, resolução e rescisão.

Respeitada a divergência doutrinária, optou-se pela adoção da classificação em normal e anormal, dessa forma aprofundou-se o estudo na resolução do contrato de trabalho, pois é a subespécie de extinção anormal do contrato de trabalho em que se enquadra a rescisão indireta.

Cabe destacar que a causa estranha que origina a extinção anormal, no caso da resolução, é a justa causa, também denominada de falta grave, sendo controvertida na doutrina a sua denominação em virtude de parte da doutrina entender que falta grave só é praticada por empregado estável e a justa causa por não estáveis, já a outra corrente doutrinária acena como sendo expressões sinônimas. Assim, adotou-se o entendimento que se tratam de expressões sinônima a falta grave e justa causa.

Assim, na sequência realizou-se o estudo das espécies de resolução do contrato de trabalho (justa causa, culpa recíproca e rescisão indireta). Inicialmente estudou-se a justa causa, a qual constatou-se que ocorre de forma *ope legis*, pois não depende da intervenção do judiciário.

Cabe destacar que a falta grave que enseja a rescisão por justa causa pode ocorrer também fora do ambiente de labor, desde que tenha conexão com o trabalho.

Ademais, observou-se que para a ocorrência da justa causa é necessário o preenchimento de alguns requisitos como a imediatidade ou atualidade da punição, proporcionalidade entre a falta e a punição, *non bis in idem*, não discriminação, gravidade da falta, vinculação dos fatos ou dos motivos determinantes da punição e não ocorrência do perdão tácito ou expresso, optou-se por incluir também a tipificação da conduta, o dolo ou culpa e a personalidade do agente aos requisitos da justa causa. Na falta de algum desses requisitos pode a justa causa ser revertida em despedida imotivada, sendo majoradas as verbas rescisórias.

Realizada a análise da justa causa, passou-se ao estudo da resolução por culpa recíproca, a qual é de rara ocorrência, tendo em vista que é necessária a prática de falta grave pelo empregado e pelo empregador, bem como deve haver proporcionalidade, atualidade e nexos de causalidade entre as faltas, desconfigurando a culpa recíproca se não ocorrer um desses requisitos apresentados. Destaca-se, que a raridade dessa forma de resolução se dá em virtude de ambas as partes entenderem estar com a razão, dessa forma dependendo do poder judiciário para solucionar o conflito.

Por fim, em virtude de ser o ponto central para o presente trabalho, estudou-se a rescisão indireta de forma aprofundada, sendo estudado cada uma das alíneas do artigo 483 da CLT em que se visualiza a possibilidade de enquadramento do assédio moral, dessa forma ficando de fora as alíneas “f” e “g”. Ainda, constatou-se que para a configuração da rescisão indireta também é necessário o preenchimento de alguns requisitos, semelhantes à justa causa, como a imediatidade ou atualidade da falta, a qual deve ser mitigada em virtude da hipossuficiência do empregado, outros requisitos são a gravidade da falta, vinculação dos fatos ou motivos determinantes e a não ocorrência do perdão tácito ou expresso.

No tocante ao ônus da prova na rescisão indireta, verificou-se 03 (três) hipóteses possíveis, primeira e tradicional hipótese é ser ônus do empregado, por ser fato constitutivo de direito (artigo 818, I, CLT), outra hipótese é a aplicação da teoria da carga dinâmica do ônus da prova (artigo 818, §1º, CLT), na referida teoria o ônus da prova é distribuído em virtude da aptidão probatória da parte e não da natureza dos fatos alegados. A terceira hipótese é a inversão do ônus da prova (artigo 6º, VIII, da Lei 8078/90), desde que presente a hipossuficiência do reclamante ou a verossimilhança de suas alegações.

Assim, diante das hipóteses ventiladas constatou-se que as 03 (três) hipóteses são válidas, todavia, dependerá estritamente da análise do caso concreto a escolha pela regra adequada, dessa forma, não podendo ser apontada uma forma única de ônus da prova.

Verificou-se que é de suma importância a discussão referente ao ônus da prova, pois caso aplicada somente a regra estática de ser ônus exclusivo do empregado poderia ocasionar prejuízos ao empregado, porque ao não conseguir se desincumbir do ônus probandi, ocorrendo a improcedência da ação, segundo parte da doutrina caracterizaria abandono de emprego, sendo devido somente o saldo de salário e as férias vencidas acrescidas de 1/3 constitucional.

Todavia, outra corrente doutrinária defende que configuraria pedido de demissão do empregado e não o abandono de emprego, sendo assim devido as seguintes verbas rescisórias: 13º salário proporcional, férias proporcionais acrescidas de 1/3 constitucional, saldo salarial, férias simples com 1/3 constitucional, férias vencidas, dobradas, com 1/3 constitucional, se existentes.

Assim, em virtude de estar o empregado no exercício de uma prerrogativa conferida pela ordem jurídica ao requerer a rescisão indireta, constatou-se que não pode ser o empregado punido, com a decretação de abandono de emprego, ao ser julgada improcedente a rescisão indireta, devendo dessa forma ser decretado o pedido de demissão e o pagamento das referidas verbas rescisórias.

No tocante ao assédio moral, destinou-se um capítulo somente para seu estudo, no qual estudou-se o assédio moral nas relações de emprego e o entendimento jurisprudencial do TRT4, do TST e do STF quanto à rescisão indireta. Inicialmente apresentou-se as situações que ocorrem no cotidiano que se assemelham ao assédio moral, todavia não podem ser com ele confundidas, pois não o são, como é o caso do estresse e do conflito.

Posteriormente, analisou-se a nomenclatura do assédio moral, sendo apresentadas as mais diversas nomenclaturas no âmbito internacional, variando conforme o país e a região. Constatou-se que no Brasil apresentam-se duas nomenclaturas, assédio moral e terror psicológico, em virtude de ser o assédio moral a mais usual optou-se por ser essa adotada na monografia.

Antes de da análise do conceito do assédio moral, verificou-se sua natureza jurídica, a qual varia de acordo com o ramo do direito, sendo no direito civil ato ilícito, no penal crime contra a liberdade pessoal e no direito do trabalho é considerado falta

grave, razão pela qual se entende ser caso para a rescisão indireta do contrato de trabalho.

No tocante à conceituação do assédio moral, constatou-se que podem ser adotados critérios objetivos ou subjetivos, a doutrina que adota o critério objetivo defende que o assédio moral necessita ser praticado por um período mínimo de tempo, apontando como sendo de no mínimo 06 (seis) meses. Já no critério subjetivo não há período mínimo, basta a conduta se prolongar no tempo de forma reiterada. Optou-se pela adoção do critério subjetivo, pois não pode ser fixado um tempo mínimo em que a pessoa deva suportar o assédio, assim leva em conta a individualidade e resistência de cada empregado ao assédio.

Dessa forma, diante da conceituação apresentada pela doutrina e jurisprudência, e em virtude da falta de legislação, conceituou-se o assédio moral como sendo toda a conduta abusiva, grave, praticada no âmbito do trabalho, de forma reiterada e prolongada no tempo, com o propósito (dolo ou culpa) de causar dano psíquico ou físico, resultando na degradação do ambiente de trabalho com a ocorrência do dano psíquico ou físico.

No tocante à previsão legal do assédio moral, visualizou-se a inexistência de lei, de âmbito federal, que defina o assédio moral e imponha sanções à sua prática, sendo encontradas somente legislações regionais de aplicação no âmbito da administração pública, no tocante ao assédio contra servidores públicos.

Da análise da jurisprudência do TRT4 constatou-se o entendimento no sentido de o assédio moral constituir falta grave, dessa forma ensejando a rescisão indireta do contrato de trabalho, restando configurado o assédio nas hipóteses das alíneas “a”, “b”, “c”, “d” e “e” do artigo 483 da CLT, dependendo esse enquadramento da análise de cada caso concreto.

Ademais, os julgados sobre assédio moral do TST e do STF colacionados não foram providos, em virtude de o assédio moral tratar-se de matéria fática a qual é vedada a sua análise em recurso por ambos os tribunais. Assim, resta aos tribunais regionais do trabalho firmarem a jurisprudência em relação à rescisão indireta do contrato de trabalho em virtude do assédio moral. Dessa forma constatou-se que pode ocorrer divergência de entendimento entre tribunais, gerando insegurança jurídica, razão pela qual conclui-se que a edição de legislação específica sobre o assédio moral é de suma importância.

Destarte, visualizou-se que os objetivos traçados foram atendidos, sendo que a hipótese de o assédio moral configurar como causa para a rescisão indireta ocorre somente nos casos das alíneas “b” e “e” do artigo 483 da CLT, dependendo da analogia para seu enquadramento em demais casos, bem como ser o ônus da prova do empregado, restou-se confirmado em parte, visto que confirmou-se que de fato o assédio moral constitui justo motivo para a rescisão indireta do contrato de trabalho. Todavia constatou-se, por meio da jurisprudência do TRT4, que o assédio moral não se enquadra somente nas alíneas “b” e “e” do art. 483 da CLT, sendo possível, na análise de cada caso concreto, o enquadramento nas hipóteses das alíneas “a”, “b”, “c”, “d” e “e” do art. 483 da CLT, dessa forma não sendo necessária a aplicação da analogia para configurar o assédio moral como justo motivo para a rescisão indireta do contrato de trabalho.

Ainda, quanto ao ônus da prova do assédio moral, não restou confirmada a hipótese de ser exclusivo do empregado, pois, pode ser admitida a inversão do ônus da prova, por força do art. 6º, VIII, da Lei 8078/90 (Código de Defesa do Consumidor-CDC), desde que presente a hipossuficiência do reclamante ou a verossimilhança de suas alegações. Outra possibilidade é a aplicação da teoria da carga dinâmica do ônus da prova, na forma do art. 818, §1º da CLT.

Por fim, diante do que foi revelado no presente trabalho, denotou-se da pesquisa realizada que houve significativa contribuição para o problema em questão, com construção teórica capaz de embasar novas pesquisas, podendo, de certa forma, conscientizar os trabalhadores sobre seus direitos, bem como a gravidade existente no assédio moral, o qual por vezes desencadeia doenças nas vítimas, além dos impactos que causa até mesmo para as empresas, em virtude do aumento de afastamentos do labor em virtude de doenças decorrentes do assédio moral.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Amador Paes de, **CLT Comentada**, 8ª d. ver. e atual., São Paulo, Saraiva, 2014.

BARROS, Alice Monteiro, **Curso de Direito do Trabalho**, 10 ed., São Paulo, LTR, 2016.

BRASIL. Decreto-lei n. 5.452, Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho, Brasília, DF, 1º de maio de 1943.

BRASIL. Lei n. 11.439, de 29 de dezembro de 2006, Dispõe sobre as diretrizes para a elaboração da Lei Orçamentária de 2007 e dá outras providências, Diário Oficial da União, Brasília, DF, 29 de dez. de 2006

BRASIL. Lei n. 11.768, de 14 de agosto de 2008, Dispõe sobre as diretrizes para a elaboração e execução da Lei Orçamentária de 2009 e dá outras providências, Diário Oficial da União, Brasília, DF, 15 de agosto de 2008.

BRASIL. Lei n. 11.948, de 16 de junho de 2009, Constitui fonte adicional de recursos para ampliação de limites operacionais do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social - BNDES e dá outras providências, Diário Oficial da União, Brasília, DF, 17 de junho de 2009.

BRASIL, **Recurso de Revista 143800-14.2010.5.17.0010**, 3ª turma, TST, Relator Ministro Alexandre Agra Belmonte, publicado em 31.03.2017. Disponível em < <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=143800&digitoTst=14&anoTst=2010&orgaoTst=5&tribunalTst=17&varaTst=0010&submit=Consultar>>. Acessado em: 29.04.17.

BRASIL, **Recurso de Revista TST-RR-295-27.2012.5.01.0046**, 3ª turma, TST, Relator Ministro Cláudio Soares Pires, publicado em 02.12.2015. Disponível em < <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&numeroFormatado=AIRR%20-%2021085-94.2014.5.04.0008&base=acordao&rowid=AAANGhAA+AAAXNeAAD&dataPublicacao=19/12/2016&localPublicacao=DEJT&query=rescis%E3o%20and%20indireta%20and%20126>>. Acessado em: 02.05.17.

CASSAR, Vólia Bomfim, **Direito do Trabalho**, 9 ed. rev. e atual., Rio de Janeiro São Paulo, Forense Método, 2014.

DELGADO, Mauricio Godinho, **Curso de Direito do Trabalho**, 14 ed., São Paulo, LTR, 2015.

HIRIGOYEN, Marie-France, **Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral**, Rio de Janeiro, Bertrand Brasil, 2002.

MARANHÃO, Délio. **Direito do trabalho**. 8ª ed.. Rio de Janeiro, FGV, 1980.

MARTINS, Sérgio Pinto, **Direito do Trabalho**, 26ª ed., São Paulo, Atlas, 2010.

MARTINS, Sérgio Pinto, **Assédio Moral no Emprego**, 4ª ed., São Paulo, Atlas, 2015.

MORAES, Alexandre de, **Direito Constitucional**, 32ª ed. rev. e atual., São Paulo, Atlas, 2016.

PRATA, Marcelo Rodrigues, **Anatomia do Assédio Moral no Trabalho: uma abordagem transdisciplinar**, São Paulo, LTr, 2008.

RIO GRANDE DO SUL, **Recurso Ordinário 0000036-27.2015.5.04.0601**, 5ª turma, TRT 4ª Região, Redator Des. Clóvis Fernando Schuch Santos, publicado em 01.09.2016. Disponível em http://gsa5.trt4.jus.br/search?q=cache:q9M5xwqQL1sJ:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.juris_p_sdcpsp.baixar%3Fc%3D57001820++inmeta:DATA_DOCUMENTO:2016-04-29..2017-04-29++&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8. Acessado em: 29.04.17.

RIO GRANDE DO SUL TRT 4ª Região, **Recurso Ordinário 0020519-23.2015.5.04.0005**, órgão julgador: 11ª turma, Redator Des. Maria Helena Lisot, publicado em 04.10.2016. Disponível em http://gsa5.trt4.jus.br/search?q=cache:VjORAmRRL7wJ:jbintra.trt4.jus.br:8080/pje_2grau_helper/jurisp%3Fo%3Dd%26c%3D6449670%26v%3D12899340++inmeta:DATA_DOCUMENTO:2016-04-29..2017-04-29++&client=jurisp&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurisp&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8. Acessado em: 29.04.17.

RIO GRANDE DO SUL TRT 4ª Região, **Recurso Ordinário 0020425-69.2015.5.04.0104**, órgão julgador: 4ª turma, Redator Des. Marcos Fagundes Salomão, publicado em 28.10.2016. Disponível em https://www.trt4.jus.br/search?q=cache:E32grl8cf50J:jbintra.trt4.jus.br:8080/pje_2grau_helper/jurisp%3Fo%3Dd%26c%3D7573445%26v%3D15146890++inmeta:DATA_DOCUMENTO:2016-10-26..2017-10-26++&client=jurispssl&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurispssl&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8. Acessado em: 29.09.17.

RIO GRANDE DO SUL TRT 4ª Região, **Recurso Ordinário 0020207-50.2014.5.04.0662**, órgão julgador: 5ª turma, Redator Des. Clovis Fernando Schuch Santos, publicado em 04.04.2017. Disponível em https://www.trt4.jus.br/search?q=cache:2OlaNBeQkOcJ:jbintra.trt4.jus.br:8080/pje_2grau_helper/jurisp%3Fo%3Dd%26c%3D9835458%26v%3D19670916++inmeta:DATA_DOCUMENTO:2016-10-26..2017-10-26++&client=jurispssl&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurispssl

[&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8](#) . Acessado em: 02.10.2017.

RIO GRANDE DO SUL TRT 4ª Região, **Recurso Ordinário 0000330-04.2014.5.04.0702**, órgão julgador: 4ª turma, Redator Des. Ernando Deszuna, publicado em 09.03.2016. Disponível em
<https://www.trt4.jus.br/search?q=cache:hclK6OeilZwJ:iframe.trt4.jus.br/gsa/gsa.juris_p_sdcpsp.baixar%3Fc%3D55639451+0000330-04.2014.5.04.0702+inmeta:DATA_DOCUMENTO:2016-01-26..2017-10-26++&client=jurispsssl&site=juris_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurispsssl&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8>. Acessado em: 10.10.2017.

RIO GRANDE DO SUL TRT 4ª Região, **Recurso Ordinário 0021536-22.2015.5.04.0029**, órgão julgador: 4ª turma, Redator Des. Marcos Fagundes Salomão, publicado em 17.08.2017. Disponível em
<https://www.trt4.jus.br/search?q=cache:yQ_DbXx30gYJ:jbintra.trt4.jus.br:8080/pje_2grau_helper/juris%3Fo%3Dd%26c%3D13389806%26v%3D26779612++inmeta:DATA_DOCUMENTO:2015-01-26..2018-10-26++&client=jurispsssl&site=juris_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurispsssl&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8>. Acessado em: 10.10.2017.

RIO GRANDE DO SUL TRT 4ª Região, **Recurso Ordinário 0020828-88.2016.5.04.0561**, órgão julgador: 5ª turma, Redator Des. Maria Silvana Rotta Tedesco, publicado em 06.07.2017. Disponível em
<https://www.trt4.jus.br/search?q=cache:FjxGTjYa7ywJ:jbintra.trt4.jus.br:8080/pje_2grau_helper/juris%3Fo%3Dd%26c%3D12581932%26v%3D25163864++inmeta:DATA_DOCUMENTO:2015-01-26..2018-10-26++&client=jurispsssl&site=juris_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurispsssl&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8>. Acessado em: 10.10.2017.

RIO GRANDE DO SUL TRT 4ª Região, **Recurso 0020165-33.2016.5.04.0661**, órgão julgador: 6ª turma, Redator Des. Brígida Joaquina Charão Barcelos Tosch, publicado em 10.08.2017. Disponível em
<https://www.trt4.jus.br/search?q=cache:75tvMQOTW_QJ:jbintra.trt4.jus.br:8080/pje_2grau_helper/juris%3Fo%3Dd%26c%3D14105066%26v%3D28210132++inmeta:DATA_DOCUMENTO:2015-01-26..2018-10-26++&client=jurispsssl&site=juris_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurispsssl&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8>. Acessado em: 10.10.2017.

RIO GRANDE DO SUL TRT 4ª Região, **Recurso 0020971-48.2015.5.04.0291**, órgão julgador: 8ª turma, Redator Des. Luiz Alberto De Vargas, publicado em 03.07.2017. Disponível em
<https://www.trt4.jus.br/search?q=cache:jMflAm3zNOsJ:jbintra.trt4.jus.br:8080/pje_2grau_helper/juris%3Fo%3Dd%26c%3D11171698%26v%3D22343396++inmeta:DA>

TA_DOCUMENTO:2015-01-26..2018-10-26++&client=jurispsl&site=jurisp_sp&output=xml_no_dtd&proxystylesheet=jurispsl&ie=UTF-8&lr=lang_pt&proxyreload=1&access=p&oe=UTF-8>. Acessado em: 10.10.2017.

RIO GRANDE DO SUL, Lei Complementar nº 12.561, de 12 de junho da 2006, **Dispõe sobre assédio moral na administração estadual do Rio Grande do Sul**,

SANTOS, Washington dos, **Dicionário Jurídico Brasileiro**, Belo Horizonte, Del Rey, 2001.

SCHIAVI, Mauro, **Manual de Direito Processual do Trabalho**, 10 ed., São Paulo, LTr, 2016.

SILVA, Jorge Luiz de Oliveira da, **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**, 2ed. rev. ampl. e atual., São Paulo, Liv. e Ed. Universitária de Direito, 2012.

Tribunal de Justiça do Estado do Rio Grande do Sul, AÇÃO DIRETA DE INCONSTITUCIONALIDADE N.º 70017737511, Tribunal Pleno, Relator Des. Paulo Augusto Monte Lopes, publicado em 25.04.2007. Disponível em http://www.tjrs.jus.br/busca/search?q=cache:www1.tjrs.jus.br/site_php/consulta/consulta_processo.php%3Fnome_comarca%3DTribunal%2Bde%2BJusti%25E7a%26versao%3D%26versao_fonetica%3D1%26tipo%3D1%26id_comarca%3D700%26num_processo_mask%3D70017737511%26num_processo%3D70017737511%26codEmenta%3D1825216+A%C3%A7%C3%A3o+Direta+de+Inconstitucionalidade+N%C2%BA+70017737511++++&proxystylesheet=tjrs_index&client=tjrs_index&ie=UTF-8&site=ementario&access=p&oe=UTF-8&numProcesso=70017737511&comarca=Porto%20Alegre&dtJulg=26/02/2007&relator=Paulo%20Augusto%20Monte%20Lopes&aba=juris . Acessado em: 03.10.2017.

XEREZ, Lena Marcílio, **Tutela Jurídica do Emprego em Face ao Assédio Moral**, São Paulo, LTr, 2015.