



CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO

**MARCOS PAULO VENANCIO**

**O ASSÉDIO MORAL E O ABUSO DE DIREITO  
DECORRENTE DO PODER EMPREGATÍCIO.**

Marcos Paulo Venâncio

**O ASSÉDIO MORAL E O ABUSO DE DIREITO  
DECORRENTE DO PODER EMPREGATÍCIO.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Faculdade de Apucarana – FAP, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador(a): Prof.<sup>a</sup> Renata de Nóbrega Figueiredo.

Marcos Paulo Venâncio.

**O ASSÉDIO MORAL E O ABUSO DE DIREITO DECORRENTE DO  
PODER EMPREGATÍCIO.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Bacharelado em Direito da Faculdade de Apucarana – FAP, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito, com nota final igual a \_\_\_\_\_, conferida pela Banca Examinadora formada pelos professores:

**COMISSÃO EXAMINADORA**

Prof.<sup>a</sup>. Renata de Nóbrega Figueiredo.

Faculdade de Apucarana

Prof.ME.

Faculdade de Apucarana

Prof.ME.

Faculdade de Apucarana

Apucarana, dede 2021.

## **AGRADECIMENTOS**

Primeiramente a Deus que me deu forças para chegar até onde estou

A minha mãe que nunca duvidou de minhas capacidades, sempre me apoiando e incentivando a evoluir cada dia mais.

A minha orientadora Prof. Renata de Nóbrega Figueiredo.

A todos os professores que me capacitaram para este momento, não só aos da faculdade como do ensino médio e fundamental, sem eles eu não teria o conhecimento que tenho hoje.

“só sei que nada sei, e o fato de saber isso,  
me coloca em vantagem sobre aqueles  
que acham que sabem alguma coisa”.

(Sócrates)

VENANCIO, Marcos Paulo. **O assédio moral e o abuso de direito decorrente do poder empregatício.** p. Trabalho de Conclusão de Curso (Monografia). Graduação em Direito. Faculdade de Apucarana - FAP. Apucarana-Pr. 2021.

## RESUMO

O presente trabalho busca esclarecer alguns pontos sobre o trabalho, focando principalmente no assédio moral e abuso de direito decorrente do poder empregatício, visto que nos últimos anos vem aumentando os abusos cometidos pelos empregadores, e em meio a pandemia esse número aumentou mais ainda, onde muitos trabalhadores se viram em uma posição que não os favoreciam.

Aborda-se ainda a conceituação dos principais princípios relacionados ao direito do trabalho, e do direito constitucional, apresentando ainda os sujeitos presentes na relação de trabalho.

Tem-se ainda a ideia dos poderes inerentes ao empregador, aos quais se tornam necessários para uma sadia convivência entre este e o empregado, visando sempre o bem estar da empresa e sua manutenção correta, onde a relação de trabalho é de suma importância.

O trabalho, algo que está presente na sociedade a vários anos, sendo que ao passar dos anos sofreu várias modificações, desde a sua remuneração quanto aos direitos aos quais os empregados acabaram adquirindo, porém valesse lembrar que também surgiram deveres a essa classe.

Vale-se ressaltar a importância da manutenção do empregado também, apresentando a tal a sua correta oneração, e o mesmo sendo recíproco, exercendo suas funções da melhor forma possível.

**Palavras-chave:** Trabalho, Abuso de poder empregatício, Assédio Moral, Assédio no local de trabalho, Poder empregatício, Abuso em meio a pandemia do covid-19.

VENANCIO, Marcos Paulo. **Moral harassment and abuse of rights arising from employment.** Work (Monograph). Nursing Graduation. FAP – College of Pacarana. Pacarana-Pr. 2020.

## **ABSTRACT**

This paper seeks to clarify some points about work, focusing mainly on bullying and abuse of rights arising from employment power, as abuses committed by employers have increased in recent years, and in the midst of the pandemic this number has increased even more, where many workers found themselves in a position that did not favor them.

It also addresses the conceptualization of the main principles related to labor law, and constitutional law, also presenting the subjects present in the employment relationship.

There is also the idea of the powers inherent to the employer, which become necessary for a healthy coexistence between the latter and the employee, always aiming at the company's well-being and its correct maintenance, where the working relationship is of paramount importance.

Work, something that has been present in society for several years, and over the years it underwent several changes, from its remuneration to the rights to which employees ended up acquiring, but it is worth remembering that duties to this class also emerged.

It is worth emphasizing the importance of retaining the employee as well, presenting them with their correct encumbrance, and the same being reciprocal, exercising their functions in the best possible way.

**Keywords:** Work, Abuse of employment power, Moral Harassment, Harassment in the workplace, Employment power, Abuse in the midst of covid-19 pandemic.

## SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO .....	9
2 HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO .....	10
3 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO .....	11
4 SUJEITOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO.....	19
5 PODERES DO EMPREGADOR .....	24
6 RELAÇÃO DE TRABALHO.....	31
7 AMBIENTE DE TRABALHO E ASSÉDIO MORAL.....	36
8 ESPÉCIES DE ASSÉDIO MORAL .....	37
9 O ASSÉDIO MORAL EM MEIO A PANDEMIA DO COVID 19 .....	39
10 ABUSO DE DIREITO .....	41
11 DANO.....	44
12 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	47
13 REFERÊNCIAS .....	48



## 1 INTRODUÇÃO

Neste trabalho será abordado introdução histórica do direito do trabalho e seus princípios e finalidades, analisando para que serve as leis trabalhistas e regras jurídicas aplicáveis diante do assédio moral e o abuso decorrente de poder empregatício, sobre as relações individuais e coletivas que nascem entre os empregadores privados ou equiparados, e os que trabalham sob sua direção e de ambos com o Estado, por ocasião do trabalho ou eventualmente fora dele.

Quando é analisado a história e os princípios, é possível compreender de modo abrangente os problemas atuais que estão acontecendo, mas sem conhecer seu passado acaba sendo impossível compreender o direito do trabalho, pelo fato de ter muitas alterações ligada decorrer dos anos ligada a economia. De acordo com o Waldemar Ferreira (1962, v 1:1), “nenhum jurista pode dispensar o contingente do passado a fim de bem compreender as instituições jurídicas dos dias atuais”<sup>1</sup>.

É analisado que o direito do trabalho é norteado de princípios que definem como devem ser administrados essas normas e regras aplicáveis dentro do direito do trabalho, dentre esses princípios, são muito importantes para a efetiva aplicação das regras expostas na CLT nas relações jurídicas trabalhistas, pois o juiz deve analisar o caso concreto a partir desses princípios.

É notório também que exista conjunto de leis e normas jurídicas que analisam os vínculos de trabalho, e suas preparações, desenvolvimento, consequências e instituições complementares dos elementos pessoais que nelas intervêm.

Mas não é apenas o conjunto de leis, mas de normas jurídicas também, entre as quais os contratos coletivos, que não regula apenas as relações entre empregados e empregadores num contrato de trabalho, mas vai desde a sua preparação com a aprendizagem até as consequências complementares, como por exemplo a organização profissional.

---

<sup>1</sup>FERREIRA, Waldemar Martins, **HISTÓRIA DO DIREITO BRASILEIRO**, São Paulo: Saraiva, 1962, p 30.

## 2 HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO

Para dar início ao estudo, a necessidade de lembrar contexto histórico que foi surgindo ao decorrer do tempo com novos procedimentos e normas.

Uma das primeiras formas de trabalho foi serviço forçado conhecido como a escravidão, onde o escravo trabalhava sem remuneração não tinha direito nem de escolher o serviço, nem horário muito menos exigir direitos trabalhista.

O Brasil teve revoluções ao decorrer do tempo, a constituição de 1824 tratou de abolir as corporações de ofício, ou seja, liberdade de exercícios de profissões, depois veio em 28 setembro 1871 surgiu a lei de ventre livre, onde o filho do escravo nasceria livres<sup>2</sup>.

Depois de alguns anos passados surgiu uma nova lei conhecida como sexagenários em 1885 onde seria libertados os escravos com mais de 60 anos, mas os escravos mesmo depois de livre teria de prestar serviços por três anos de modo gratuito. De tal maneira só surgiu o fim da escravidão no Brasil em 13 de maio de 1888 onde o senado se reuniu para analisar a lei de abolição que sai aprovada, onde imediatamente o documento foi levado para a princesa Isabel como regente do império, que aguardava para sanciona- lá<sup>3</sup>.

Após o fim da primeira guerra mundial no Brasil, começou surgir vários imigrantes que deu início ao movimento operário onde os mesmos exigiram direito e condições de trabalho, em 1930 Getúlio Vargas dá início a uma política trabalhista tornando mais amplo os decretos vinculados aos trabalhos, como salário mínimo, justiça do trabalho, com um objetivo de gerar uma organização no mercado de trabalho<sup>4</sup>.

Em 1934 o direito do trabalho teve um grande marco coma primeira constituição a tratar de direitos trabalhista com criação de garantias, liberdades sindicais, proteção ao trabalho das mulheres e vários direitos. Com isso a CLT harmoniza três fases a primeiro decreto legislativo, a segunda aproveitamento material legislativo e a terceira decretos de leis de 1937 a 1941<sup>5</sup>.

---

<sup>2</sup>MARTINS, Sérgio Pinto, **DIREITO DO TRABALHO**, 35. Ed. São Paulo: Atlas, 2014, p. 4.

<sup>3</sup>*Ibidem*, p. 10.

<sup>4</sup>*Ibid.* p. 11.

<sup>5</sup>*Ibid.* p. 11.

### 3 PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO

Analisando que o direito do trabalho é um ramo jurídico autônomo, tem como base princípios próprios de tal modo sendo diferente de outros ramos jurídicos<sup>6</sup>.

Os princípios são a base direito do trabalho com preceitos fundamentais sua evolução onde esses princípios são utilizados de modo amplo valendo para todas formas desse ramo, e outros são de modo específico. Mas em contrapartida os princípios devem ter uma compreensão que impõe um segmento jus coletivo<sup>7</sup>.

O princípio protetor tem como principal fundamento analisar a maneira que as normas jurídicas são introduzidas no ordenamento jurídico, de um modo que não prejudique o trabalhador. Onde esses trabalhadores são os mais fracos na relação contratual de um trabalho.

Esse princípio visa assegurar uma igualdade jurídica nos preceitos dos sujeitos das relações contratuais agindo na isonomia e criando uma superioridade jurídica ao empregado, diante de suas necessidades. Esse ramo do direito tem como fundamento a contação de que a liberdade contratual seja assegurada aos particulares não poderia prevalecer em situações nas quais se revelasse uma desigualdade econômica entre as partes contratantes.

Mas após a reforma trabalhista Lei n.13.467/2017 deve um grande impacto no princípio da proteção do trabalhador e onde essa lei deu autonomia individual do trabalhador, permitindo e considerando válida a negociação direta como banco de horas (§ 5º, art. 59, CLT<sup>8</sup>), das regras do teletrabalho (art. 75-C, CLT<sup>9</sup>), rescisão do

---

<sup>6</sup>ROMAR, Carla Teresa Martins, **ESQUEMATIZADO – DIREITO DO TRABALHO**. Coordenador Pedro Lenza 5ª Ed. São Paulo: Saraiva 2018. p. 59.

<sup>7</sup>*Ibidem*, p. 59.

<sup>8</sup>§ 5º O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência).

<sup>9</sup>A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

contrato de trabalho sem necessidade de homologação (art. 477, CLT<sup>10</sup>) e extinção do contrato de trabalho por comum acordo entre as partes (art. 484-A, CLT<sup>11</sup>).

É analisado que a Reforma Trabalhista adota posicionamento no sentido de considerar que o trabalhador tem condições de negociar diretamente com o empregador em diversos aspectos decorrentes da relação de emprego, não entendendo aquele como parte economicamente mais fraca da relação, e afastando, portanto, o conceito de hipossuficiência.

Portanto a reforma trabalhista afastou o conceito de hipossuficiência sobre diversos aspectos decorrentes da relação de emprego, o legislador passa a entender, ainda, que existem trabalhadores que não podem ser considerados economicamente mais fracos e sobre os quais não se pode pressupor desigualdade em relação ao empregador. O parágrafo único do art. 444 da CLT<sup>12</sup>, acrescido pela Lei n. 13.467/2017, considera como hiper suficientes os trabalhadores portadores de diploma de nível superior e que percebam salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, autorizando a livre estipulação por esses trabalhadores sobre os direitos em relação aos quais a negociação coletiva foi ampliada (art. 611-A, CLT)<sup>13</sup>.

Princípios da primazia da realidade, esse princípio tem como objetivo validar a realidade de fato, ou seja, a primazia de realidade em caso de discordância entre a realidade emanada de fato da execução da relação mantida entre as partes que prevalece a primeira de realidade de fato e a formalidade dos documentos onde deve-se dar preferência primeira ou seja a primazia da realidade define que em uma relação de trabalho o que realmente importa são os fatos que ocorrem, mesmo que algum documento formalmente indique o contrário. Assim, vale mais a realidade, do que o que está formalizado no contrato.

---

<sup>10</sup>Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

<sup>11</sup>Havendo culpa recíproca no ato que determinou a rescisão do contrato de trabalho, o tribunal de trabalho reduzirá a indenização à que seria devida em caso de culpa exclusiva do empregador, por metade.

<sup>12</sup>**Parágrafo único.** A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

<sup>13</sup>ROMAR, 2018. p. 69.

Art. 456. Da CLT, A prova do contrato individual do trabalho será feita pelas anotações constantes da Carteira de Trabalho e Previdência Social ou por instrumento escrito e suprida por todos os meios permitidos em direito. Parágrafo único. À falta de prova ou inexistindo cláusula expressa a tal respeito, entender-se-á que o empregado se obrigou a todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal<sup>14</sup>.

Portanto, quando se observa que em um caso o empregador rotula o empregado como autônomo, possuindo um contrato de trabalho que rotula o tal, deve-se atentar sobre a real condição do mesmo, exercendo o trabalho com a real demonstração de sua relação de trabalho, visto que muitas das vezes o empregado assina documento sem ter a real ciência do que representa sua assinatura.

O Princípio da Irrenunciabilidade dos direitos é visto como uma impossibilidade jurídica de o trabalhador privar-se voluntariamente de vantagens a ele conferidas pela lei trabalhista. Em base a doutrinas lidas esse princípio tem diversos argumentos, entre eles vínculo com princípio da indisponibilidade que visa uma limitação de autonomia da vontade.

Mesmo que aconteçam acordos e contratos para que os funcionários abram mão de seu FGTS, folgas e descanso ou férias, por exemplo, trata-se de um vício ou em erro cometido por ambas as partes nessa relação.

É analisado que sejam negociados valores e condições, mas jamais pode abrir mão de seus direitos onde esse princípio pode levar o jurista a pensar que os trabalhadores estão engessados e proibidos de fazer qualquer negociação quando o assunto é referente aos seus direitos trabalhistas<sup>15</sup>.

De acordo com Artigo 9º da CLT determina que os documentos utilizados como instrumentos de renúncia a direitos concedidos pela legislação são considerados nulos e não manifestam. Como resultado, seus efeitos também ficam sob a mesma condição<sup>16</sup>.

Princípios da continuidade da relação de emprego. Na estrutura empresarial em relação ao empregador e empregado o princípio da continuidade da relação de

---

<sup>14</sup> BRASIL, **Consolidação de Leis Trabalhistas de 1943**.

<sup>15</sup>RODRIGO, Thales Costa, **OS MAIS IMPORTANTES PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO** 2020, Disponível em:<https://www.aurum.com.br/blog/principios-do-direito-do-trabalho/>. Acesso em 19 de mai 2021 às 20:32.

<sup>16</sup>BRASIL, **Consolidação de Leis Trabalhistas de 1943**.

emprego tem como fundamento objetivo teleológico que é justamente assegurar melhores condições, sob a ótica obreira, de pactuação e gerenciamento da força de trabalho. É visto que essa continuidade de emprego dentro da lei trabalhista tem como análise um substancial para o sustento de sua família tendo nítida natureza alimentar e outros aspectos essenciais na vida do indivíduo. Essa continuidade de emprego tem objetivos favoráveis ao empregado pelas conquistas contratuais alcançadas pelo trabalhador em vista de promoções recebidas ou vantagens agregadas em decorrência do tempo de serviço; investimento educacional e profissional a que se inclina o empregador em realizar em prol dos trabalhadores vinculados a longos contratos; e afirmação social do indivíduo favorecido pelo contrato trabalhista de longo prazo, pois lhe traz lastro e segurança econômica, isso mostra o avanço da legislação.

“temos o Art. 7º, I, III e XXI da CF/1988, donde prevê-se que são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: Relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos; fundo de garantia do tempo de serviço; e aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei. Ademais, a Súmula n.º 212 do TST: O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado”<sup>17</sup>.

Portanto é analisado que a relação do empregado que tem um vínculo de tempo maior ele tem uma base de princípios que o possibilita um equilíbrio familiar e pessoal atingindo um nível maior de desenvolvimento social. Nesse contexto o Tribunal Superior do Trabalho adotou o entendimento de que o ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador.

O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup>ROMAR, 2018. p. 70.

<sup>18</sup> **SÚMULA 212 TST**, 2014, disponível em [http://www.coad.com.br/busca/detalhe\\_16/1168/Sumulas](http://www.coad.com.br/busca/detalhe_16/1168/Sumulas), acessado em 17 de jun. de 2021 às 14:51.

Princípios da inalterabilidade contratual lesiva é analisado que esse princípio não prejudica alteração contratuais trabalhista, mas alteração lesiva são feitas de tal maneira que o empregado possa até ser prejudicado.

Nesse contexto é possível salientar que pode ser feita pequena alteração pelo empregador, desde que não frustrem direito trabalhista, e que podem ser implementadas, mas deve ser analisado para não afrontar o princípio da inalterabilidade contratual lesiva.

O princípio da inalterabilidade contratual lesiva tem origem no Direito Civil, especificamente na cláusula *pacta sunt servanda*, segundo a qual os contratos devem ser cumpridos. O art. 468 da CLT somente permite a alteração das cláusulas e condições fixadas no contrato do trabalho em caso de mútuo consentimento (concordância do empregado), e desde que não cause, direta ou indiretamente, prejuízo ao -mesmo, sob pena de nulidade da cláusula infringente dessa garantia. A alteração proibida nas relações de emprego é a prejudicial, lesiva aos interesses do empregado, visto que as modificações que venham a trazer maiores benefícios ao empregado serão sempre válidas e estimuladas. Por outro Lado, não se pode esquecer que o empregador possui o poder de gestão, de mando e comando na direção da empresa, assumindo também os riscos da atividade econômica (CLT, art. 2.º), haja vista que o empregado presta serviços por conta alheia (princípio da alteridade). Em função disso, a doutrina permite que o empregador promova, no exercício da gestão da empresa, pequenas variações no contrato de trabalho, de maneira unilateral (*jus variando*), desde que não causem prejuízos ao empregado, sob pena de imediata resistência do obreiro, inclusive coma busca da tutela jurisdicional (*jus resistêcia*)<sup>19</sup>.

O princípio da intangibilidade salarial, abrange não apenas a irredutibilidade nominal do seu valor, mas também vedação da aplicação de descontos indevidos, tempestividade no pagamento, é analisado que o salário tem vínculo alimentar e com esse princípio veio vários mecanismos normativos onde tem como proposito defender os direitos que o trabalhador tem sobre o seu salário<sup>20</sup>.

O salário tem caráter alimentar, com vistas a prover os alimentos do trabalhador e de sua família. O princípio da intangibilidade salarial inspirou a criação de diversos dispositivos normativos, objetivando defender, especificamente, o salário do obreiro em face: a) das condutas abusivas do próprio empregador, por meio de regras

---

<sup>19</sup>SARAIVA, Renato, SOUTO, Rafael Tonassi, **DIREITO DO TRABALHO: CONCURSO PÚBLICO**, 21ª ed. Salvador, Jus Podium, 2018, p. 33.

<sup>20</sup> *Ibidem*, p. 33.

jurídicas que previnam a retenção, o atraso, a sonegação ou descontos indevidos de salário (exemplos: artes. 459, 462, 463, 464 e-465, todos da CLT);b) dos credores do empregado, estipulando, por exemplo, o art. 833,IV, do CPC, a impenhorabilidade dos salários) dos credores do empregador, determinando o art. 449, caput, da CLT, a manutenção dos direitos oriundos da existência do contrato de trabalho em caso de falência ou dissolução da empresa. Outrossim, anova Lei de Falências, de n. 11.101/2005 (art. 83), considerou, em caso de falência da empresa, como privilegiados os créditos derivados da legislação do trabalho até 150 (cento e cinquenta) salários mínimos.<sup>21</sup>

Os princípios constitucionais tem um grau de importância elevado em base ao ordenamento jurídico, pelo fato que suas funções tem vínculo político, sociais, éticos e econômico no ordenamento jurídico. fazendo que o ordenamento jurídico veja uma forma interpretativa analisando as reivindicações dos jurisdicionados, sob essas perspectivas seja ela na esfera da liberdade, seja no campo dos direitos sociais, ou ainda na convivência harmoniosa e fraterna. Os mesmos exigem a atuação estatal e seus mecanismos asseguradores, para concretizar a dimensão subjetiva desses direitos, garantindo a execução e cumprimento das imposições constitucionais<sup>22</sup>.

Os princípios exercem tríplice função no ordenamento jurídico, a saber: informativa, interpretativa e normativa. A função informativa é destinada ao legislador, inspirando a atividade legislativa em sintonia com os princípios e valores políticos, sociais, éticos e econômicos do ordenamento jurídico. Sob essa perspectiva, os princípios atuam com propósitos prospectivos, impondo sugestões para a adoção de formulações novas ou de regras jurídicas mais atualizadas, em sintonia com os anseios da sociedade e atendimento às justas reivindicações dos jurisdicionados. A função interpretativa é destinada ao aplicador do direito, pois os princípios se prestam à compreensão dos significados e sentidos das normas que compõem o ordenamento jurídico. Entre os diversos métodos de interpretação oferecidos pela hermenêutica jurídica, os princípios podem desempenhar um importante papel na própria delimitação e escolha do método a ser adotado nos casos submetidos à decidibilidade<sup>23</sup>.

O princípio da dignidade da pessoa humana dentro do direito do trabalho é um princípio fundamental, onde se trata de vínculo social que pode ser promovido pelo juiz, esse vínculo social atende de modo coletivo observando a dignidade da pessoa humana em base a proporcionalidade, razoabilidade e legalidade. Esses são os

---

<sup>21</sup> *Ibid.* p.34.

<sup>22</sup> BEZERRA, Carlos Henrique, **CURSO DE DIREITO DO TRABALHO**, 11 ed. São Paulo, Saraiva, 2019, p.93.

<sup>23</sup> BEZERRA, 2019, p. 93.



mecanismos que busca solucionar problemas trabalhistas conforme a reforma trabalhista.

Nesse contexto, o art. 8º do Código de Processo Civil de 2015 prevê: “Ao aplicar o ordenamento jurídico, o juiz atenderá aos fins sociais e às exigências do bem comum, resguardando e promovendo a dignidade da pessoa humana e observando a proporcionalidade, a razoabilidade, a legalidade, a publicidade e a eficiência”. As normas jurídicas trabalhistas também são integradas por meio da subsidiariedade, que é a autorização legal para aplicar, na solução das questões trabalhistas, o Direito comum nos casos de lacuna. Portanto, “o Direito comum é fonte subsidiária do Direito do Trabalho e cumpre uma função integradora para cobrir as suas lacunas”<sup>68</sup> (art. 8º, § 1º, CLT). Com a Reforma Trabalhista introduzida pela Lei n. 13.467/2017, o legislador, embora mantendo a previsão de utilização subsidiária do Direito comum, deixou de considerar necessária para a validade de tal aplicação a existência de compatibilidade com os princípios fundamentais do Direito do Trabalho (§ 1º, art. 8º, CLT)<sup>24</sup>.

O princípio da razoabilidade não é do direito do trabalho apenas, mas de todos ramos do direito, propósito desse princípio é vincular os meios mais viáveis e razoáveis para solucionar problemas ou conflito que foi gerado por determinado fato, tem em mente que o operador de direito deve usar esse princípio para todos ramos de direito e essencialmente no ramo do direito do trabalho onde a muitos conflitos que deve ser resolvido do melhor modo possível como a razoabilidade.

Embora a maioria da doutrina não faça referência à razoabilidade como um dos princípios do Direito do Trabalho, Plá Rodriguez defende sua importância e utilidade e o estuda como princípio que “consiste na afirmação essencial de que o ser humano, em suas relações trabalhistas, procede e deve proceder conforme a razão”,<sup>35</sup> ou seja, nas relações de trabalho as partes e os operadores do Direito devem sempre buscar a solução mais razoável para os conflitos dela advindos. A definição acima conduz à ideia de que o princípio da razoabilidade não é exclusivo do Direito do Trabalho, mas próprio de todos os ramos do Direito, e se baseia em critérios de razão e de justiça. Tal constatação, no entanto, não afasta a aplicação e a importância deste princípio no âmbito trabalhista, pois um determinado princípio não precisa ser exclusivo do Direito do Trabalho para ser considerado como uma das linhas diretrizes que inspiram o sentido de suas normas. Assim, verifica-se que o princípio da razoabilidade pode ser aplicado no Direito do Trabalho em casos em que seja necessário medir a verossimilhança de determinada explicação ou solução, ou em que se pretenda distinguir a realidade da simulação<sup>25</sup>.

---

<sup>24</sup> ROMAR, 2018, p. 98.

<sup>25</sup> ROMAR, 2018, p. 71.

Quanto ao princípio da boa-fé, a ideia desse princípio como o nome já diz boa-fé, tem em base um cumprimento de obrigação tanto para empregado como também para empregador, que devem agir de maneira correta com uma boa índole em todos aspectos, como um contrato feito ente empregador e o empregado ou uma prestação de serviço, esse princípio também não é de modo específico do direito do trabalho mas é um dos aspectos que vem sendo vinculado na proteção do trabalhador no momento da efetivação e execução e que envolva empregado e empregador.

Este princípio abrange tanto o empregado como o empregador. No primeiro caso, baseia-se na suposição de que o trabalhador deve cumprir seu contrato de boa-fé, que tem, entre suas exigências, a de que coloque todo o seu empenho no cumprimento de suas tarefas. Em relação ao empregador, supõe que deva cumprir lealmente suas obrigações para com o trabalhador. Assim, a boa-fé é elemento que deve estar presente não só no momento da celebração do contrato de trabalho, mas, principalmente, na sua execução. Tal como o princípio da razoabilidade, o princípio da boa-fé não é exclusivo do Direito do Trabalho, mas, neste campo, apresenta-se como complemento dos demais princípios que têm por objetivo efetivar a proteção do trabalhador e alcança um sentido especial<sup>26</sup>.

---

<sup>26</sup> ROMAR, 2018, p. 72.

## 4 SUJEITOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Dentro do direito do trabalho, temos regras ao qual regem o trabalho do empregado, sendo ele rural ou urbano. Nisso temos que analisar o conceito de trabalhador, sendo apenas um gênero, abrangendo assim todas as formas de trabalho humano, ademais, podemos dizer sobre empregado sendo uma espécie de trabalhador, sendo incluso dentro deste gênero. Nisso analisando uma grande empresa, podemos citar que ela tem 100 trabalhadores, sendo inclusos empregados e demais trabalhadores, agora dizendo que tal empresa tem 1.000 empregados, estamos excluindo os trabalhadores autônomos, eventuais e avulsos<sup>27</sup>.

“Se todo empregado necessariamente trabalhador, nem todo trabalhador será empregado, porque esta palavra tem um sentido técnico-jurídico próprio e está reservada para identificar um tipo especial de pessoal que trabalha”<sup>28</sup>.

Quando tratamos de empregados, podemos dividir isso entre os empregados típicos, sendo aqueles previstos na CLT, e os empregados atípicos, sendo os que possuem uma legislação próprias, como exemplo podemos citar os empregados rurais e domésticos<sup>29</sup>.

Vemos ainda o conceito aplicado no ordenamento jurídico nos artigos 2º e 3º da CLT.

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. § 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados. § 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência) § 3º Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado,

<sup>27</sup>PIMENTA, Adriana C., **MANUAL DO DIREITO DO TRABALHO**, São Paulo, Saraiva, 2020, p. 31.

<sup>28</sup>NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2010, p. 637.

<sup>29</sup>PIMENTA, 2020, p.31.

a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

Art. 3º - Considera-se empregada toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual<sup>30</sup>.

Relação de Trabalho: 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. Relação de Emprego: do ponto de vista técnico-jurídico, é apenas uma das modalidades específicas da relação de trabalho juridicamente configuradas<sup>31</sup>.

Diante da CLT, vemos que este fez de forma incompleta tal descrição, sendo necessário a complementação do artigo 2º para se entender o artigo 3º de tal dispositivo. Visto que o código coloca como empregado aquele ao qual se destaque por ser pessoa física que preste serviço a outra pessoa, tendo como característica a personalidade, não onerosidade, alteridade e a subordinação, sendo que alguns doutrinadores excluem a alteridade, aceitando apenas as outras<sup>32</sup>.

Temos uma distinção entre os trabalhadores estatais e os privados, sendo os estatais aqueles que dispõem de uma certa instabilidade, empregados públicos, podendo ser até mesmo os temporários, e também temos os servidores privados, ao qual são aqueles que por conta de suas particularidades, merecem um estudo mais específico. Quando tratamos mais fundo dos servidores públicos efetivos, podemos citar que estes dispõem de um vínculo estatal permanente, sendo necessário neste caso a aprovação por meio de concurso público, isso devido a publicação contida na carta Magna de 1988, sendo estes regidos pelo regime estatutário, agora dentro dos trabalhadores estatais ainda temos de mencionar sobre os servidores públicos temporários, sendo estes exercentes de atividades profissionais temporárias, conforme o entendimento do artigo 37, IX da Constituição Federal Brasileira, estes tendo também vínculo institucional junto a administração pública<sup>33</sup>.

---

<sup>30</sup> BRASIL, **Consolidação de Leis Trabalhistas**.

<sup>31</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2018, p. 333.

<sup>32</sup> RESENDE, Ricardo, **DIREITO DO TRABALHO**, 8ª ed., São Paulo, Método, 2019, p. 113.

<sup>33</sup> MARTINEZ, Luciano, **CURSO DE DIREITO DO TRABALHO**, 11ª ed., São Paulo, Saraiva Educação, 2020, p. 209.

Servidores públicos temporários investidos por conta de excepcional interesse público. Conhecidos como contratados sob o REDA (Regime Especial de Direito Administrativo), esses trabalhadores não titularizam cargo, mas apenas função, em caráter precário. Estão tratados, no âmbito federal, pela Lei n. 8.745, de 9 de dezembro de 1993, mas cada um dos entes políticos (Estados Federados, Distrito Federal e Municípios) deve regular suas exigências para esse tipo de contratação em normas de suas específicas competências. Tais trabalhadores não se submetem a concurso público, sendo contratados por meio de processo seletivo simplificado, sujeito a ampla divulgação, salvo nos casos de calamidade pública ou de emergência ambiental (vide o art. 3º da citada Lei n. 8.745/93). Estão ligados por vínculo temporário à Administração estatal, podendo servir exclusivamente à Administração direta, autárquica ou fundacional. Servidores públicos temporários exercentes de cargo em comissão os servidores públicos temporários exercentes de cargo em comissão titularizam cargo de provimento em comissão (para específica incumbência), declarados em lei de livre nomeação e exoneração (art. 37, II, parte final, do texto fundamental), com funções necessariamente ligadas à direção, à chefia ou ao assessoramento. Observe-se, com base no magistério de Hely Lopes Meirelles, que “a instituição de tais cargos é permanente [...], mas seu desempenho é sempre precário, pois quem os exerce não adquire direito à continuidade na função, mesmo porque a exerce por confiança do superior hierárquico; daí a livre nomeação e exoneração”<sup>4</sup>

. Por exercerem cargos precários, também não se submetem às exigências de prévio concurso público. Estão ligados por vínculo temporário<sup>5</sup> à Administração estatal, podendo servir unicamente à Administração direta, autárquica ou fundacional. Note-se que, por força do § 2º, b, art. 1º da Lei n. 9.962/2000, os exercentes de cargos públicos de provimento em comissão não podem estar submetidos ao regime celetista<sup>34</sup>.

No caso de trabalhadores públicos ao qual tem uma conexão permanente, este dispõe de natureza obrigacional, sendo ligado tanto a administração pública, como também a estatal (aquelas sociedades de economias mista), tendo seu ingresso conforme mencionado acima através de concurso público, ou no caso de empresas estatais, através de regulamento empresarial, temos ainda aqueles servidores públicos contratados pela administração pública porém com regulação na CLT, levando a estes o nome de servidores públicos celetistas, e no caso dos contratados por empresas estatais, levam apenas o nome de servidores públicos, sem mais<sup>35</sup>.

O trabalhador autônomo, é aquele ao qual não exerce vínculo empregatício junto a aquele ao qual o contrata, colocando tudo em risco por sua conta.

---

<sup>34</sup> MARTINEZ, 2020, p. 210.

<sup>35</sup> MARTINEZ, 2020, p. 212.

Os elementos característicos: (a) exerce livremente a sua atividade, estabelecendo quando e como os seus serviços serão realizados; (b) assume os riscos da sua atividade; (c) é comum que os serviços prestados estão vinculados a um determinado resultado do trabalho; (d) o resultado do trabalho pode ser obtido de forma individual pelo próprio trabalhador autônomo ou com o auxílio de outros trabalhadores por ele remunerados. Em suma: é um trabalhador por conta e risco próprio<sup>36</sup>.

No caso do empregador, pode-se contextualizar este, como sendo aquele ao qual oferta a vaga de emprego, sendo esta pessoa física ou jurídica, porém este mesmo tem de estar disposto a aceitar certos riscos relacionados a atividade ao qual será exercida, tendo também de orientar da melhor forma para que seja executado pelo destinatário. A CLT acaba vinculando a figura do empregador junto a empresa, causando algumas confusões quanto a tal<sup>37</sup>.

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. § 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados. § 2º - Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego. § 3º Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes.<sup>38</sup>

Quanto a categoria de trabalho empregado por tal, não se importa muito, desde que esta seja lícita, conforme o entendimento do artigo 3º da CLT dizendo que “não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição do trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual”<sup>39</sup>.

---

<sup>36</sup> FERREIRA, J.N.F.; PESSOA, C.J.D.Q. **Direito do Trabalho**, 9ª edição, São Paulo, Grupo Gen, 2018. p.297.

<sup>37</sup> MARTINEZ, 2020, p.263.

<sup>38</sup> BRASIL, **Consolidação de Leis do Trabalho**.

<sup>39</sup> RESENDE, 2020, p.114.

Conceitua-se como empresa, todos os meios necessários para a consecução do objeto desejado, compondo assim ela, todos os bens a ela pertencente, inclusive seus estabelecimentos, sua unidade de produção, seu nome, relações com terceiros e tudo aquilo ao qual se necessita para sua sobrevivência. Menciona-se a questão dos encargos presentes ao empregador, onde quanto mais complexas sejam tais relações, mais volumosos serão esses encargos, vemos assim o caso de uma sociedade anônima, onde tem vários empregados, formando apenas um vínculo empregatício, ao contrário de uma pequena empresa familiar que gera muito mais que vínculo empregatício, e nesta empresa todos estão mais próximos, gerando assim encargos distintos, tendo também um tratamento diverso para cada tipo.<sup>40</sup>

Devesse observar o caso de se esta empresa seja vendida a outrem, como ficaria o vínculo entre empregador e empregado, para isso temos os dizeres do artigo 10 da CLT” Art. 10. Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados.”, solucionando assim esse litígio, deixando claro que mesmo a empresa sendo vendida a outrem, o contrato de trabalho se manterá da mesma forma como havia sido feito, servindo também para o caso de sucessão da empresa, não sendo possível a alteração na estrutura jurídica presente.<sup>41</sup>

Juntamente, temos o disposto no artigo 48 da CLT, “Art. 448. A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.”.<sup>42</sup>

---

<sup>40</sup> MANUS, PEDRO PAULO TEIXEIRA, **DIREITO DO TRABALHO**, 16ª Ed. São Paulo, Atlas, 2015, p.67.

<sup>41</sup> *Ibidem*, p.68.

<sup>42</sup> BRASIL, **Consolidação de Leis do Trabalho**.

## 5 PODERES DO EMPREGADOR

O empregador é detentor de certos poderes perante o empregado, estes necessários para uma sadia convivência entre ambos.

A palavra “poder” tem inúmeras acepções, designando em seu sentido mais amplo a capacidade ou a possibilidade de agir e de produzir efeitos. Se analisada em sentido especificamente jurídico, a palavra passa a ser identificada como expressão de domínio, como capacidade de legitimamente submeter alguém a algo.<sup>43</sup>

O poder, como sendo algo estatal, não apresenta uma pessoa para exercê-lo, e sim a máquina chamada de estado, institucionalizado e exercido sem abusos ou excessos. Entretanto, quando tratamos do poder do empregador, deve-se mencionar o poder diretivo, onde o artigo 2º caput da CLT, nos apresenta que o empregador seria o detentor do poder, este tendo o poder de assalariar, admitir, demitir, mencionar os horários, e dirigir a prestação do serviço, remetendo assim à faculdade de controle, fiscalização e de punição quanto ao empregado.<sup>44</sup>

Este poder pode ser considerado como a prerrogativa do empregador para exigir um determinado comportamento do empregado afim de que se possa alcançar metas frente ao serviço, nisso ele pode se valer de orientações tanto técnicas quanto de caráter geral, isso tudo dentro da legalidade, pois o empregador tem o poder de valer-se dos meios mais lucrativos para melhorar a rentabilidade de seu negócio.<sup>45</sup>

O poder diretivo tem como um de seus objetivos a organização, permitindo assim ao empregador a expedição de determinados comandos, afim de orientar da melhor forma o serviço, sendo eles positivos ou negativos, específicos ou gerais, diretos ou delegados e até mesmo verbais ou escritos, neste último caso refere-se às circulares, avisos, portarias, ordens de serviço, comunicados ou instruções. Junto a este poder de organização, se tem a disponibilidade do empregador, a oportunidade de criação de “Regulamento Interno de Trabalho” impondo assim limites contratuais aos empregados, e esse regulamento, tem como um dos objetivos, a definição clara de rotina e delimitações de direitos suplementares que estão contidos em lei, e esse

---

<sup>43</sup> MARTINEZ, 2020, p.267.

<sup>44</sup> FERREIRA, 2018, p.309.

<sup>45</sup> MARTINEZ, 2020, p. 267.



instrumento também pode ser utilizado para discriminar o uso de uniforme padrão a determinados empregados, observando o disposto no artigo 456 -A da CLT, quais as áreas que tais podem adentrar.<sup>46</sup>

Art. 456-A. Cabe ao empregador definir o padrão de vestimenta no meio ambiente laboral, sendo lícita a inclusão no uniforme de logomarcas da própria empresa ou de empresas parceiras e de outros itens de identificação relacionados à atividade desempenhada.<sup>47</sup>

Tratando-se do poder regulamentar, este poder se concentra nas mãos do empregador, onde o mesmo o detém para a produção de regras gerais a serem observadas por todos no âmbito da empresa, a doutrina considera que este poder seria a exteriorização do poder diretivo, tendo como objetivo não criar novos regulamentos jurídicos, mas sim atos jurídicos para as partes, tendo caráter abstrato, impessoal, sendo restritas à apenas o estabelecimento empresarial, e as regras novas não atingiram as anteriores à não ser que sejam para favorecer.<sup>48</sup>

O poder de fiscalização, também sendo um dos objetivos do poder diretivo, tem por finalidade por meio do empregador, preposto ou de aparados mecânicos/eletrônicos controlar todo o meio de produção empregado, verificando a maneira como são feitos, avaliando assim a prestação de serviço de seus contratados, monitorando assim o horário se está sendo seguido corretamente por meio de cartão ponto, controle de acesso junto a portaria e o sistema de produção, podendo ainda adotar outros meios de controle de jornada, desde que respeitem a portaria do TEM 373/2011, sendo autorizado por acordo coletivo de trabalho ou até mesmo convenção. Juntamente ao poder de fiscalização vem alguns problemas, como o caso de emprego de câmeras no local de serviço, o que muitas vezes não servem para o monitoramento dos empregados quanto a função, mas sim para a proteção do patrimônio da empresa, isso proporciona a lesão à princípios fundamentais, inerentes ao trabalhador, que muitas vezes alega que sua intimidade está sendo constrangida, devendo-se assim analisar o direito fundamental que está sendo violado, se este vale-se perante aos outros. Ademais, no campo da fiscalização ainda, temos o fato das revistas,

---

<sup>46</sup> *Ibidem*, 2020, p. 268.

<sup>47</sup> BRASIL, **Consolidação de Leis do Trabalho**.

<sup>48</sup> **PODERES NO CONTRATO DE TRABALHO**, 2014, disponível em <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-123/poderes-no-contrato-de-trabalho/>, acessado em 17 de jun. de 2021 às 21:51.

entendendo-se assim pelo ato de “revistar” bolsas, mochilas ou sacolas dos empregados em sua entrada ou saída do local de trabalho, afim de evitar furtos ou algo do gênero, porém este ato é considerado abusivo frente ao empregado, uma das soluções adotadas em várias empresas seria a implantação de armários ou vestiários fora da linha de produção para que os empregados guardem seus pertences, tendo assim a livre entrada e saída da linha de produção. Ainda deve-se mencionar que o empregador em nenhuma hipótese pode realizar a revista íntima, aquela feita ao corpo do empregado sobre suas vestes.<sup>49</sup>

DANOS MORAIS. REVISTA EM PERTENCES. AUSÊNCIA DE ABUSIVIDADE. INDENIZAÇÃO. INDEVIDA. Resta incontroversa a prática de revista nos pertences do reclamante. Todavia, não se tem notícia de ter o empregador extrapolado seu poder de direção e ferido a honra ou moral do empregado. Como bem entende o Tribunal Superior do Trabalho, a revista visual e geral nos pertences do empregado não configura, por si só, ofensa à intimidade da pessoa. Recurso ordinário conhecido e desprovido.<sup>50</sup>

Existe uma divergência doutrinária quando se diz sobre o poder disciplinar, isso ocorrendo pois alguns dizem que tal relação de emprego entre os indivíduos, poderia exercer o poder qualquer um deles, enquanto existe outro entendimento ao qual entende-se ser de Estado através de seus órgãos, impor deveres as pessoas, porém a corrente majoritária aceita que existe um poder disciplinar por parte do empregador. Existem algumas teorias ao qual tentam explicar esta teoria, uma delas é a teoria contratual, ao qual coloca a existência do poder disciplinar na própria relação de trabalho, sendo que o contrato de trabalho decorre de vontade de ambas as partes, entendendo assim que o empregado já sabe que terá esse poder exercido para ele, tanto na forma legal quanto na forma de seu empregador, porém também temos a teoria da propriedade privada, ao qual entende-se que se o empregador é dono da empresa, ele tem direito de usá-la e desfrutar da forma que bem quiser, pois o mesmo sendo dono dos meios de produção, assume assim os prejuízos obtidos de tal operação, ainda temos a teoria institucionalista, equiparando empresa a instituição social, sendo este organizado, e aquele que dirige tem o direito e dever de adequar

---

<sup>49</sup> MARTINEZ, 2020, p. 270.

<sup>50</sup> BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, RECURSO ORDINÁRIO Nº 0001312-62.2018.5.10.0103, 1ª turma, Rel. Des. Elaine Machado Vasconcelos, Sessão Tele presencial, 26 de maio de 2021, disponível em <https://trt-10.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1231837324/recurso-ordinario-ro-13126220185100103-df/inteiro-teor-1231837370>. Acesso em 17 de jun. de 2021 às 21:35.

as condutas dos empregados para o bem dessa instituição, temos a teoria penalista dizendo que deve-se ter alguém para assegurar a ordem entre os membros desta instituição, sendo este parecido com a sanção penal, mudando apenas o campo de atuação, e por fim, temos a teoria do pluralismo democrático, tendo neste aqueles ao qual se submetem à aqueles que apresentam maior influência neste meio.<sup>51</sup>

As penalidades que podem ser aplicadas ao empregado são a suspensão disciplinar e a advertência. O atleta profissional é ainda passível de multa. A lei brasileira autoriza a suspensão disciplinar do empregado, por até 30 (trinta) dias, ao dispor que 'a suspensão do empregado por mais de 30 (trinta) dias consecutivos importa a rescisão injusta do contrato de trabalho' (art. 474). São usuais as suspensões disciplinares de 1, 3 e 5 dias ou até mais, comunicadas ao empregado por 'carta-suspensão', não como forma prevista em lei, mas como decorrência de praxe. Vale, evidentemente, a comunicação verbal. Como é prevista suspensão, admite-se a punição do empregado com advertência, embora não prevista pela CLT. Quem tem poder maior por certo terá, também, nele compreendido, um poder menor, que é o de advertir, que acarreta consequências morais, mas não implicações econômicas como a suspensão, cujo resultado, além da proibição do trabalho durante o seu cumprimento, será a perda dos salários dos dias respectivos, mais do repouso semanal. A lei não autoriza o empregador a multar o empregado. Há, no entanto, atletas profissionais que são multados com base nas normas desportivas. Não há em nossas leis a necessidade de gradação de penalidades. Assim, para ser despedido, não é necessário que o empregado, anteriormente, tenha sido advertido e suspenso, salvo se o regulamento interno da empresa o determinar. As penalidades disciplinares estão sujeitas a controle da Justiça do Trabalho. O empregado, inconformado com a suspensão ou a advertência, tem o direito de ação, para obter sentença judicial anulando a penalidade.<sup>52</sup>

A advertência representa um alerta sobre a ocorrência de algum desvio praticado pelo empregado, isso evitando uma sanção mais gravosa, agora a suspensão já é mais gravosa, atingindo até o patrimônio do empregado, que deixará de receber seu salário durante a suspensão, sendo que a mesma não poderá ser maior que 30 dias, conforme artigo 474 da CLT<sup>53</sup>, agora em caso de dispensa motivada, gera a quebra de confiança entre empregador e empregado, sendo essa mais gravosa atingindo o 13º salário do empregado, férias proporcionais e abono,

---

<sup>51</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra, **Curso de Direito do Trabalho**, 13ª Ed. São Paulo, Saraiva, 2021, p. 150.

<sup>52</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro, **Iniciação ao Direito do Trabalho**, 22ª Ed. São Paulo, Ltr, 1996, p. 39.

<sup>53</sup> Art. 474 - A suspensão do empregado por mais de 30 (trinta) dias consecutivos importa na rescisão injusta do contrato de trabalho.

seguro desemprego e liberação dos depósitos de fundo de garantia por tempo de serviço<sup>54</sup>.

Pode-se observar que o empregador dispõe de alternativas para não rescindir o contrato perante a qualquer falta cometida pelo empregado, sendo que se o mesmo repetir tal feito, poderá ocorrer em alternativas mais gravosas a si, vale-se ressaltar ainda que a medida aplicada deve ser concernente à falta praticada, não se pode utilizar deste meio para simplesmente praticar abuso de poder, tendo assim como geralmente um padrão para esse caso a comunicação ao empregado sobre o que ele praticou de errado, dando oportunidade para tal se defender, até mesmo com provas, ademais o empregador deve-se valer de provas também, pode ser obtidas por outros trabalhadores, filmagens, documentos, etc., e por fim, a conclusão com o que o empregador acha ser melhor para o ocorrido, podendo mencionar assim que o empregador neste caso se vale de parte e juiz (não se equipara a uma relação processual), e aquele empregador que agir com abuso, apresentando ilegalidade como a transferência punitiva de local de trabalho, dispensa de empregados estatais que detém de garantia de emprego (nesse caso valendo-se de inquérito para apurar o ocorrido e agir de acordo com a lei), terá de sofrer com a interferência do poder judiciário.<sup>55</sup>

Entretanto, deve-se observar os princípios relacionados ao poder disciplinar que deve ser seguido pelos empregadores, sendo alguns deles o princípio da proporcionalidade, sendo a punição no grau da falta cometida, princípio da limitação temporal da suspensão, não podendo aplicar suspensão com mais de 30 dias, princípio do non bis in idem, sendo proibido a aplicação de duas penalidades para a mesma falta, princípio da presunção de inocência do trabalhador, não sendo possível a aplicação de pena somente pela presunção do empregador, princípio da vedação à pena pecuniária ou a rebaixamento funcional, sendo permitido a multa pecuniária somente em caso de atleta profissional de futebol, nos termos do artigo 48 da lei 9.615/98<sup>56</sup>, princípio do perdão tácito, caso o empregador saiba da falta cometida e

---

<sup>54</sup> FERREIRA, J.N.F.; PESSOA, C.J.D.Q, 2018, p. 330.

<sup>55</sup> *Ibidem*, p. 330.

<sup>56</sup> Art. 48. Com o objetivo de manter a ordem desportiva, o respeito aos atos emanados de seus poderes internos, poderão ser aplicadas, pelas entidades de administração do desporto e de prática desportiva, as seguintes sanções: I - advertência; II - censura escrita; III - multa; IV - suspensão; V - desfiliação ou desvinculação.

§ 1o A aplicação das sanções previstas neste artigo não prescinde do processo administrativo no qual sejam assegurados o contraditório e a ampla defesa. § 2o As penalidades de que tratam os incisos IV e V deste artigo somente poderão ser aplicadas após decisão definitiva da Justiça Desportiva.

não aplique pena ao empregado, se considera aplicação de perdão tácito, princípio da imediatidade, devendo-se aplicar o quanto antes a punição ao empregado, caso contrário se considerará perdão tácito, princípio da adstrição a sanção aplicada, não sendo assim modificar ou substituir a pena aplicada após sua aplicação, princípio da pertinência da causa, devendo existir nexos causal entre a falta cometida e a sanção e, princípio da não discriminação, aplicando a mesma falta a dois indivíduos que cometam a mesma falta.<sup>57</sup>

RECURSO DE REVISTA REGIDO PELA LEI 13.015/2014 1 - JUSTA CAUSA. NÃO CONFIGURAÇÃO. GRADAÇÃO DE PENALIDADE. MEDIDA DESPROPORCIONAL. 1.1. No caso, o empregado foi dispensado por justa causa em razão do descumprimento de orientação do empregador quanto ao uso de equipamento de proteção individual. Concluiu o Tribunal Regional que a reclamada não observou a proporcionalidade na punição do empregado, pois não havia registro de outras faltas cometidas pelo empregado, em relação ao uso dos equipamentos de proteção, em mais de 10 anos de relação empregatícia. 1.2. A punição à falta cometida deve prestar-se à gradação, com a advertência ou suspensão do empregado num primeiro momento, para, só então, persistindo o comportamento faltoso, utilizar-se da pena máxima, com o despedimento motivado. 1.3. É verdade que a gradação da pena não encontra previsão expressa no art. 482 da CLT. Porém, a sua observância encontra guarida no princípio constitucional da proporcionalidade, tendo por principal objetivo combater eventuais excessos do empregador no exercício de poder disciplinar. 1.4. No caso em que o empregado foi dispensado de forma imediata, na primeira ocorrência faltosa em mais de 10 anos de serviços prestados, revela-se desproporcional a aplicação direta da pena de demissão por justa causa. Recurso de revista não conhecido. (...) (TST-RR 5563920145040304, Rel. Min. Delaíde Miranda Arantes, 2ª T., *DEJT* 17.08.2018).<sup>58</sup>

No tocante à aplicação do princípio da pertinência da causa, veja-se o que os tribunais entendem:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. EMPREGADO PÚBLICO. NULIDADE DA DISPENSA. EMPREGADO DE EMPRESA PÚBLICA E SOCIEDADE DE ECONOMIA MISTA. ATO MOTIVADO. TEORIA DOS MOTIVOS DETERMINANTES. No

---

<sup>57</sup> LEITE, 2021, p. 154.

<sup>58</sup> BRASIL, **Tribunal Superior do Trabalho**, RECURSO DE REVISTA Nº 5563920145040304, 2ª turma, Rel. Min. Delaíde Miranda Arantes, Brasília, 7 de agosto de 2018, disponível em <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/614315732/recurso-de-revista-rr-5563920145040304/inteiro-teor-614315752>. Acesso em 17 de jun. de 2021 às 20:49.

juízo do RE 589.998-PI, o Supremo Tribunal Federal, confirmou a inexistência de estabilidade ao empregado público, fundamentada no art. 41 do Texto Constitucional. Por outro lado, no julgamento dos Embargos de Declaração, na sessão de 10.10.2018, o STF entendeu por restringir a exigência de motivação da dispensa apenas aos empregados da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos – ECT, fixando a seguinte tese: “A Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos – ECT tem o dever jurídico de motivar, em ato formal, a demissão de seus empregados”. Portanto, permanece incólume o entendimento cristalizado na OJ n. 247, I, da SBDI-I desta Corte quanto à desnecessidade de motivação do ato de dispensa dos empregados de empresas públicas e sociedades de economia mista. Ocorre que o caso dos autos contém uma especificidade que impede a aplicação da OJ n. 247, I, da SBDI-I desta Corte. *In casu*, o Tribunal Regional consignou que a reclamada motivou o ato de demissão, porém não conseguiu demonstrar a veracidade do motivo apresentado, razão pela qual a dispensa foi declarada inválida. De acordo com a Teoria dos Motivos Determinantes, uma vez expostos os motivos que conduziram à prática do ato, estes passam a vincular o administrador público. Logo, ao motivar o ato de demissão, a reclamada vinculou-se ao motivo apresentado e atraiu para si o ônus de comprovar a veracidade do fato erigido como motivo para a prática do ato administrativo, ônus do qual, segundo a Corte de origem, não conseguiu se desvencilhar. Com efeito, realizado o cotejo entre as razões recursais e os fundamentos do acórdão Recorrido, não se vislumbra violação de qualquer dispositivo legal ou constitucional, tampouco divergência jurisprudencial. Agravo de Instrumento conhecido e não provido (TST-AIRR 1945220155030135, Rel. Min. Luiz José Dezena da Silva, 1ª T., *DEJT* 29.03.2019).<sup>59</sup>

---

<sup>59</sup> BRASIL, **Tribunal Superior do Trabalho**, AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA Nº 194-52.2015.503.0135, 1ª turma, Rel. Min. Luiz José Dezena da Silva, Brasília, 27 de março de 2019, disponível em <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/692014897/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-1945220155030135/inteiro-teor-692014935>. Acesso em 17 de jun. de 2021 às 21:07.

## 6 RELAÇÃO DE TRABALHO

A relação de trabalho é entendida como a relação entre aquele que detém dos meios de produção e aquele que tem a força de trabalho, o que empresta a sua energia para o funcionamento dos meios, onde em contrapartida a energia empregada, o detentor dos meios de produção paga um salário a este, tendo como elementos o trabalho remunerado, a pessoalidade, atividade de prestador como objeto do contrato, subordinação e eventualidade, sendo que o fator oneroso não é essencialmente obrigatório, pois existem alguns trabalhos onde não há essa onerosidade. O que regula essa relação de trabalho é a Justiça do trabalho conforme diz o artigo 114 da CFB<sup>60,61</sup>

A teoria contratualista, diz que tal relação é oriunda da natureza contratual, onde ninguém sem ter vontade não entra em uma relação de trabalho, esta teoria oriunda do direito romano onde incluía o trabalho da mão de obra entre espécies de locação, após certo período, passando a ser considerado como um contrato de compra e venda, consoante ao comércio da lei de oferta e procura, equiparando o preço como salário. Ainda tem a teoria anticontratualista, onde o empregado entra no âmbito empresarial independente de sua vontade, substituindo assim os termos de contrato de trabalho para relação de trabalho. Quanto a teoria eclética, dispõe que o direito adotou várias teorias, “como se infere dos arts. 2º (que considera o empregador a empresa), 442 (que define o contrato de trabalho como o acordo correspondente à relação de emprego)”<sup>62</sup>

Temos como características da pessoalidade na relação de trabalho o contrato intuitu personae, colocando o principal desta relação o empregado e não o

---

<sup>60</sup> Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: I - as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios; II - as ações que envolvam exercício do direito de greve; III - as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores; IV - os mandados de segurança, habeas corpus e habeas data, quando o ato questionado envolver matéria sujeita à sua jurisdição; V - os conflitos de competência entre órgãos com jurisdição trabalhista, ressalvado o disposto no art. 102, I, o; VI - as ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho; VII - as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho; VIII - a execução, de ofício, das contribuições sociais previstas no art. 195, I, a, e II, e seus acréscimos legais, decorrentes das sentenças que proferir; IX - outras controvérsias decorrentes da relação de trabalho, na forma da lei.

<sup>61</sup> FERREIRA, J.N.F.; PESSOA, C.J.D.Q, 2018, p. 229.

<sup>62</sup> LEITE, 2021, p. 89.

empregador, sendo que o empregador é impessoal, a não ser nos casos de empregador doméstico e aquele empregador previsto no artigo 483, §2º CLT<sup>63</sup>, a segunda característica seria a infungibilidade, sendo que não pode haver substituição, salvo no caso onde este precise se ausentar por um curto período, tendo ainda o contrato personalíssimo, não sendo possível a delegação a outrem ou a seus herdeiros, sendo que a morte do mesmo, rescinde o vínculo imediatamente, devendo ainda ser não eventual, tendo um certo decurso de tempo do labor prestado, e a questão de subordinação jurídica do empregador sobre empregado.<sup>64</sup>

A relação de trabalho possui ainda diferentes espécies, algumas delas são aquelas disciplinadas pelo Direito do Trabalho, geralmente relação de emprego, doméstico ou rural, avulso ou temporário, e temos também, algumas outras relações, exercidas de formas indiretas, como o trabalho do preso, do conjugue que cuida do lar, o autônomo, eventual, cooperativa de trabalho, estagiário, voluntário entre outros, tendo também as relações de trabalho proibidas, variando de país para país, e algumas delas decorrentes do tempo vivido, como exemplo teríamos o trabalho escravo ou exploração sexual, trabalho infantil, agora dizendo sobre a relação de trabalho com o estado, abrangendo todos os agentes públicos até militares, e por fim tendo também a relação de trabalho que é disciplinada pelo direito comum, sendo estas contidas no código civil, código de defesa do consumidor e algumas leis esparsas, presente “nos contratos ou relações de consumo, onde aquele que presta serviços é uma pessoa natural.”<sup>65</sup>

Quando se trata da pessoalidade, temos como já citado acima o intuito personae caracterizando a relação como a do empregado em relação ao empregador, sendo este em razão da pessoa, onde o empregador visa a contratação do empregado a fim do mesmo exercê-lo de forma presencial, mesmo sendo a distância, aquele que foi contratado que deve fazer tal serviço, não substituindo por outro, exceto em casos ao qual se necessite, porém mesmo assim com a concordância do empregador. Menciona-se ainda que esta relação ao empregador é considerada como infungível.<sup>66</sup>

---

<sup>63</sup> Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:  
§ 2º - No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho.

<sup>64</sup> PIMENTA, 2020, p. 26.

<sup>65</sup> FERREIRA, J.N.F.; PESSOA, C.J.D.Q., 2018, p.230.

<sup>66</sup> RESENDE. 2019, p.76.



Esta relação deve ser exercida de forma habitual, não sendo admitido a eventualidade, devendo ser ainda constante e regular, entendido que o critério da não eventualidade se dá na extração da identificação do trabalho que é produzido pelo empregado juntamente atividade econômica que é exercida pela empresa.<sup>67</sup>

Á doutrina se diverge quanto à teoria que possa explica-lo, não adotando uma especificamente, porém a que se tem mais adesão é aquela onde menciona que o trabalho deve ser exercido de forma repetitiva, sendo previsto no futuro o mesmo serviço será exercido, podendo alterar a forma de execução como passar do tempo, porém o produto principal será o mesmo, ainda assim, não é necessário que o trabalho seja exercido todos os dias da semana, de forma contínua, necessita apenas uma repetição natural deste serviço, isso trazido na reforma trabalhista, ajudando assim ao direito do trabalho, praticamente eliminando o velho argumento de que a intermitência da prestação de serviço deixaria ineficaz a configuração de relação de emprego. Um exemplo citado pela doutrina, seria de um pedreiro que expande a área de uma revenda de automóveis, o mesmo não possui vínculos junto ao exercício de revenda de carros, mencionando-se ainda aqueles trabalhos a título de experiencia, ao qual possuem tempo determinado para seu fim ou prorrogação.<sup>68</sup>

Quanto ao caso da não eventualidade, temos diversos casos ao qual apresentam um entendimento a este caso, um deles como exemplo temos o caso de garçons de pizzeria ou derivados, ao qual somente atua neste local aos finais de semana, este sendo de forma não eventual , também tendo caso de eletricitas que pegam um serviço de troca de luminárias de uma determinada empresa, sendo este eventual, não inserindo as atividades pertencentes da empresa que os contratou, não tendo também uma previsão futura para esse serviço naquele local ocorrer novamente, agora no caso de uma faxineira contratada pela empresa para realizar a limpeza somente uma vez por semana, sendo não eventual, enquadrando nas atividades da empresa, repetindo isso todas as semanas, porém neste último exemplo devesse se atentar ao caso de diaristas domésticas e aquelas que prestam serviço à empresa.<sup>69</sup>

VÍNCULO EMPREGATÍCIO. RECONHECIMENTO. Conforme disposto no art. 3º da CLT, são pressupostos para a caracterização da relação de emprego a prestação de serviços por pessoa física, com

---

<sup>67</sup> LEITE, 2021, p.93.

<sup>68</sup> RESENDE, 2019, p.78.

<sup>69</sup> RESENDE, 2019, p.78.

personalidade, não-eventualidade, onerosidade e sob subordinação jurídica. Estando presentes os elementos fundantes, o reconhecimento do vínculo empregatício é medida que se impõe. (TRT-3 - RO: 00100308920205030065 MG 0010030-89.2020.5.03.0065, Relator: Taisa Maria M. de Lima, Data de Julgamento: 02/06/2021, Decima Turma, Data de Publicação: 07/06/2021.)<sup>70</sup>

A relação de trabalho, exige que advenha do trabalho, a onerosidade, sendo o pagamento pelos serviços prestados, esse podendo ser fixo, comissionado ou até mesmo utilidades, sendo que tal pagamento será estabelecido por hora, dia ou mês, porém se ressalva o caso de que o salário não pago, mesmo assim se configura relação de emprego.<sup>71</sup>

Nos casos de atividades em sentido estrito, contrato de estágio (Lei nº 11.788/2008) e os de prestação de serviços voluntários (Lei nº 9.608/1998), não são considerados relação de trabalho, no caso do estágio a própria lei trata como apenas “atividade”, e no caso dos serviços voluntários, sendo tratado como “serviço”. Sustenta-se assim que o trabalho se descreve como algo relacionado com a subsistência humana, enquanto os outros apresentam objetivos diversos, como no estágio, que se busca a experiência profissional em determinada área.<sup>72</sup>

Visto isso, pode-se citar os dizeres de Maurício Godinho Delgado:

A onerosidade, em geral, manifestase no plano objetivo, através de pagamentos materiais feitos ao prestador de serviços. Já no plano subjetivo, a onerosidade manifestase pela intenção contraprestativa, intenção econômica conferida pelas partes — em especial pelo prestador de serviços — ao fato da prestação de trabalho. Existirá o elemento fático-jurídico da onerosidade no vínculo firmado entre as partes caso a prestação de serviços tenha sido pactuada, pelo trabalhador, com o intuito contraprestativo trabalhista, com o intuito essencial de auferir um ganho econômico pelo trabalho ofertado. A pesquisa da intenção das partes — notadamente do prestador de serviços — em situações fronteiriças, em que não há aparente efetivo pagamento ao obreiro, desponta como elemento analítico fundamental para se decidir sobre a natureza do vínculo formado entre as partes.<sup>73</sup>

<sup>70</sup> BRASIL, **Tribunal Superior do Trabalho da 3ª Região**, RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA Nº 0010030-89.2020.5.03.0065 MG 0010030-89.2020.5.03.0065, Rel. Taisa Maria M. de Lima, Belo Horizonte, 1º de junho de 2021, disponível <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1230285042/recurso-ordinario-trabalhista-ro-100308920205030065-mg-0010030-8920205030065/inteiro-teor-1230285056>. Acesso em 22 de jun. de 2021 às 20:11.

<sup>71</sup> LEITE, 2021, p. 94.

<sup>72</sup> MARTINEZ, 2020, p. 163.

<sup>73</sup> BRASIL, **Tribunal Superior do Trabalho da 3ª Região**, RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA RO Nº 1446497 14464/97, Rel. Mauricio Godinho Delgado, Minas Gerais, 24 de março de 1998, disponível <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129099867/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1446497-14464-97/inteiro-teor-129099877>. Acesso em 23 de jun. de 2021 às 18:55.

O entendimento da palavra subordinação, nos remete a sub + ordinare, significando ordenar, comandar, dirigir, de forma que o tomador, dirige-se ao empregado e determina a este o serviço ao qual deve fazer em qual tempo isso deverá ocorrer. Essa determinação de tempo, se dará do início da atividade até o término total de tal, incluindo os momentos de intervalo caso existente, quanto a determinação de modo seria a forma como deve ser feito a atividade contratada, “resultando uma intromissão consentida pelo prestador nos meios por força dos quais serão alcançados os fins (os resultados da atividade contratada)”. Nesse sentido, inclui nessa relação, a ordem de determinado serviço que deve ser feito para que logo após haja a contra proposta que geralmente é o pagamento do subordinado, caracterizando essa relação como pós retributividade, sendo que esta mesma regra, conforme disposto no artigo “Art. 597. A retribuição pagar-se-á depois de prestado o serviço, se, por convenção, ou costume, não houver de ser adiantada, ou paga em prestações”.<sup>74</sup>

Esta subordinação, é de suma importância, e ela quem distingue a relação de emprego das demais, e dentro dela, temos uma divisão sendo a clássica ou tradicional, que é a mais comum, decorrente de contrato de trabalho, onde existe a ordem do tomador ao trabalhador, a divisão objetiva, sendo que esta dá destaque a integração do trabalhador junto aos objetivos empresariais, não sendo de importância a subordinação do tomador, sendo descrita em outras palavras como “o exercício do poder diretivo se revela também de maneira objetiva, quando o empregador conta permanentemente com o trabalho do indivíduo que participa das atividades da empresa”, ademais temos a divisão estrutural, sendo que nesta a ordem do tomador ou a inserção junto aos objetivos da empresa não importa, sendo que ele apenas está estruturalmente vinculado à dinâmica da atividade prestada para o tomador.<sup>75</sup>

---

<sup>74</sup> MARTINEZ, 2020 p.167.

<sup>75</sup> RESENDE, 2019, p.82.

## 7 AMBIENTE DE TRABALHO E ASSÉDIO MORAL

O ambiente de trabalho, algo de suma importância para uma relação saudável entre empregados e empregador, tem uma elevada importância para todos, tanto que a constituição de 1988, em seu artigo 225<sup>76</sup>, trata sobre ele, incluso nos direitos fundamentais. Devendo ter uma relação saudável entre todos para melhor convívio.

Ligado ao ambiente de trabalho o assédio moral que é visto como uma conduta não exclusiva de ambiente de trabalho, ocorre em qualquer ambiente onde tenha a coletividade, não sendo assim algo da relação de trabalho.

Assédio moral é: uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica do indivíduo, de forma reiterada, tendo por efeito a sensação de exclusão do ambiente e do convívio social [...], toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comentários, palavras, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, por em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.<sup>77</sup>

Para alguns, o assédio moral é algo recente, para outros é algo antigo, que existe desde quando surgiram as primeiras relações de trabalho, sendo estas físicas ou psicológicas. No ano de 1998 foi realizado uma pesquisa, onde apontou que menos de 8,1% dos trabalhadores sofria algum tipo de assédio moral em seu local de trabalho, porém nos últimos anos a violência psicológica tem aumentado consideravelmente, deixando todos preocupados com isso.<sup>78</sup>

---

<sup>76</sup>Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para os presentes e futuras gerações.

<sup>77</sup> FERREIRA, J.N.F.; PESSOA, C.J.D.Q., 2018, p. 774.

<sup>78</sup> PIMENTA, 2020, p. 417.

## 8 ESPÉCIES DE ASSÉDIO MORAL

O assédio moral, pode ser estudado de duas formas, sendo uma a forma subjetivista e a objetivista.

Quando se fala da forma subjetivista, temos em mente que este se passa nas relações interpessoal, tendo assim o assédio vertical descendente, assédio vertical ascendente, assédio moral horizontal, o assédio moral misto e o assédio moral combinado.

Assédio moral vertical descendente, é aquele praticado de cima para baixo, sendo praticado do superior a seu subordinado, constituindo abuso de direito, e como é praticado pelo superior hierárquico, geralmente causa mais danos ao empregado que suporta tais atos com o medo de perder seu emprego.<sup>79</sup>

Assédio moral vertical ascendente, é o oposto do acima citado, onde neste caso um ou mais trabalhadores, se unem afim de abusar de seu superior, podendo isso ocorrer por diversos motivos, o mais frequente é de que o subordinado se sinta melhor que seu superior e queira seu cargo para si.<sup>80</sup>

Na doutrina, temos: “Assédio moral ascendente é o assédio praticado por um subalterno que se julga merecedor do cargo do chefe, bem como por um grupo de empregados que querem sabotar o novo chefe, pois, não o julgam tão tolerante quanto o antigo ou tão capacitado para tal cargo.”<sup>81</sup>

Assédio moral horizontal, pode ser explicado como sendo aquele ocorrido entre colegas de trabalho onde detém o mesmo poder perante a empresa, ao qual geralmente decorrem de competição por resultados.<sup>82</sup>

Assédio moral misto, é aquele assédio moral que no começo era horizontal, sendo apenas dos empregados, porém em determinado ponto este se torna vertical, incluindo o superior neste assédio.

---

<sup>79</sup> RESENDE, 2020, p. 382.

<sup>80</sup> PIMENTA, 2020, p.419.

<sup>81</sup> FERREIRA, J.N.F.; PESSOA, C.J.D.Q., 2018, p. 780.

<sup>82</sup> RESENDE, 2020, p.382.

Assédio moral combinado acaba unindo o empregador aos empregados afim de assediar uma pessoa com o objetivo que esta se desligue da empresa, sendo praticado na maioria das vezes por meio de humilhação a este empregado.<sup>83</sup>

O assédio moral institucional, ou organizacional, é decorrente de uma política interna da empresa, sendo que nesse caso não temos uma pessoa física como agressor, sendo o agressor a própria empresa, este tem como objetivo atingir todos os trabalhadores para que os mesmos, se sujeitem a todas as regras impostas pela empresa. Nesse contexto temos os requisitos da ofensa ao direito fundamental à saúde do ambiente de trabalho, estes atos devem estar inseridos na política da empresa, ser dirigidos a todos e não somente à um determinado empregado e deve ser praticado pela própria pessoa jurídica.<sup>84</sup>

O Estado do Paraná foi condenado a pagar uma indenização, no valor de R\$ 5.000,00, a uma funcionária (M.A.B.) que sofreu assédio moral praticado por seu chefe imediato (R.S.M.). Conforme o depoimento de uma testemunha, a autora (servidora pública que sofreu o assédio) teve que se afastar do trabalho para tratamento médico por causa dos problemas havidos com o seu chefe. No recurso de apelação, o Estado do Paraná alegou que o foco do conflito entre a autora (funcionária pública) e o corréu (chefe imediato da funcionária) era o fato de haver uma liminar que permitia aos servidores estaduais cumprir jornada reduzida (6 horas diárias), e este exigir dela a jornada de 8 horas, já que a referida liminar não se estendia a ela por ser servidora federal. [...] "Ora, eventual insubordinação da autora daria azo, como aliás se noticia que deu, a instauração de processo administrativo. Jamais, porém, autorizaria seu chefe a tratá-la de forma rude, atitude no mínimo deselegante e podendo até ser considerada ilícita". [...] e dos depoimentos dos dois informantes, razão pela qual não há que se falar em afastamento dos danos por ela alegados".. (Apelação Cível n.º 819507-9).<sup>85</sup>

<sup>83</sup> FERREIRA, J.N.F.; PESSOA, C.J.D.Q., 2020, p.780.

<sup>84</sup> FERREIRA, J.N.F.; PESSOA, C.J.D.Q., 2018, p. 780.

<sup>85</sup> BRASIL, **Tribunal de Justiça do Paraná**, Apelação civil n.º 819507-9, Relator: Desembargador Silvio Dias, Curitiba, 17 de janeiro de 2011. Disponível em: [https://www.tjpr.jus.br/noticias?p\\_p\\_id=101&p\\_p\\_lifecycle=0&p\\_p\\_state=maximized&p\\_p\\_mode=view&\\_101\\_struts\\_action=%2Fasset\\_publisher%2Fview\\_content&\\_101\\_returnToFullPageURL=https%3A%2F%2Fwww.tjpr.jus.br%2Fnoticias%3Fp\\_auth%3DqRiCTR6z%26p\\_p\\_id%3D3%26p\\_p\\_lifecycle%3D1%26p\\_p\\_state%3Dnormal%26p\\_p\\_state\\_rcv%3D1&\\_101\\_assetEntryId=117459&\\_101\\_type=content&\\_101\\_groupId=18319&\\_101\\_urlTitle=estado-do-parana-e-condenado-a-indenizar-servidora-que-sofreu-assedio-moral-no-trabalho&inheritRedirect=true](https://www.tjpr.jus.br/noticias?p_p_id=101&p_p_lifecycle=0&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&_101_struts_action=%2Fasset_publisher%2Fview_content&_101_returnToFullPageURL=https%3A%2F%2Fwww.tjpr.jus.br%2Fnoticias%3Fp_auth%3DqRiCTR6z%26p_p_id%3D3%26p_p_lifecycle%3D1%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_state_rcv%3D1&_101_assetEntryId=117459&_101_type=content&_101_groupId=18319&_101_urlTitle=estado-do-parana-e-condenado-a-indenizar-servidora-que-sofreu-assedio-moral-no-trabalho&inheritRedirect=true). Acesso em 24 de jun. de 2021 às 20:08.

## 9 O ASSÉDIO MORAL EM MEIO A PANDEMIA DO COVID 19

Em meio a pandemia, vários são os abusos praticados pelos empregadores para “facilitar” sua vida, estes praticando de assédio moral a fim de que o empregado se desligue da empresa sem que o mesmo tenha a necessidade de gastar muito com uma rescisão contratual.

Junto a isso, em 2019 tivemos a Convenção nº 190 ao qual tratava sobre a eliminação da violência e do assédio moral no mundo do trabalho, nisso, em meio a crise, a OIT (Organização Internacional do Trabalho) vem se preocupando com elevados casos decorrentes de assédio moral, feito isso, junto a recomendação que a complementa nº 206, surge para garantir o reconhecimento do direito de todos ter um mundo de trabalho livre de violência e assédio. Trabalhando para garantir que em meio a pandemia isso não ocorre, visa também que após o passar desta, seja reestabelecida a vida da melhor forma possível, visando a promoção de uma maior resiliência para futuras crises. Pode-se assim citar algumas das razões que fazem essa convenção e complementação, amenizar os efeitos da covid 19.<sup>86</sup>

Como primeira razão, pode-se citar “prevenir e combater o crescimento da violência e do assédio que extravasa as instalações físicas do local de trabalho”, com a pandemia, muitas mudanças foram aplicadas, sejam na economia formal ou informal, visto que a população mundial em uma elevada porcentagem se transferiu para home office, transformando a sua casa em seu local de trabalho, visto ainda outra razão sendo “para proteger todas as pessoas no mundo do trabalho”, visto que muitas pessoas foram colocadas em linha de frente para o combate do covid 19, ainda tendo “combater a violência e o assédio de uma forma abrangente”, visto que trabalhadores migrantes tem denunciado mais do que antes abusos e assédios sofridos por parte das autoridades, “assegurar uma comunicação segura, justa e efetiva e meios de recurso adequados e eficazes” visto que em meio a pandemia foi demonstrado que os serviços de apoio e acesso a justiça devem continuar a funcionar de forma eficaz,

---

<sup>86</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, **CONVENÇÃO Nº 190 E COMPLEMENTAR Nº 206**, 2019, Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms\\_750461.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_750461.pdf). Acesso em 25 de jun 2021 às 17:02.

e por fim “promover melhores dados”, fornecendo dados para a sociedade sobre estes assuntos, a fim de que aqueles que estão nessa situação possam procurar ajuda.<sup>87</sup>

Em meio a pandemia, temos uma crescente onda de assédio organizacional, visto que alguns trabalhadores, não se adaptaram a tecnologia, tornando-os improdutivos, sendo estes os chamados “excluídos digitais”. Esse abuso, é tratado tanto da maneira vertical descendente como na via ascendente, geralmente o abuso é praticado pelos mais novos que já estão familiarizados com a internet, não possuindo dificuldades como os mais velhos quanto a sistemas de operação como zoom, googlemeet, teansview entre outras ferramentas que veem ganhando destaque em meio a pandemia.<sup>88</sup>

Existem ainda trabalhadores que tem comorbidades pré-existentes, que com o covid-19 acabam piorando sua situação, necessitando que capacidade seja reduzida no trabalho em relação aos demais funcionários, deixando este “privilegiado”, tendo um tratamento diferenciado dos demais, esses casos podem ser de idosos, gestantes, lactantes, obesos, pessoas com histórico de doenças pulmonares ou imunodepressivas, em tratamento ou pós-tratamento de câncer, estendendo ainda o tratamento a pessoas que convivem com esses “privilegiados”, onde alguns casos estes precisam de cuidados de outros.<sup>89</sup>

No período de pandemia [...], tendo sido identificado o assédio moral na reformulação dos processos produtivos por desorganização gerencial – a dificuldade de adaptação dos modelos gerenciais de controle de produtividade e jornada ao trabalho a domicílio, o trabalho em “home-office improvisado”, a subversão das medidas emergenciais de manutenção do emprego e renda e a inobservância das regras de higiene e segurança do ambiente de trabalho.<sup>90</sup>

---

<sup>87</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, **CONVENÇÃO Nº 190 E COMPLEMENTAR Nº 206**, 2019, Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms\\_750461.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_750461.pdf). Acesso em 25 de jun 2021 às 17:02.

<sup>88</sup> FILHO, Rodolfo Pamplona, SABINO, Clarissa Nilo de Magaldi, **ASSÉDIO MORAL EM TEMPOS DE PANDEMIA**, 2020, Disponível em: [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjgpMf7qrvxAhVZD7kGHcbwA\\_kQFjADegQIDRAD&url=https%3A%2F%2Frevistas.unifacs.br%2Findex.php%2Fedu%2Farticle%2Fdownload%2F7061%2F4245&usg=AOvVaw2Y6ynVCbtmNgniO7eQgSSK](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjgpMf7qrvxAhVZD7kGHcbwA_kQFjADegQIDRAD&url=https%3A%2F%2Frevistas.unifacs.br%2Findex.php%2Fedu%2Farticle%2Fdownload%2F7061%2F4245&usg=AOvVaw2Y6ynVCbtmNgniO7eQgSSK). p. 11. Acesso em 28 de jun 2021 às 19:05.

<sup>89</sup> *Ibidem*, p. 13

<sup>90</sup> *Ibid.*, p.20



## 10 ABUSO DE DIREITO

Entende-se como sendo aquele praticado fora de seus limites legais, o abuso de direito, se configura quando a excesso no ato praticado. Este sendo difícil de se caracterizar, sendo que uns consideram que o mesmo se da na intenção de prejudicar outrem, e para outros se caracteriza no simples fato de ter ausência de interesse legítimo, por fim tem-se ainda aqueles que acreditam ser sempre que anormal ou irregular o exercício do direito.<sup>91</sup>

Para uns, seu elemento caracterizador repousa na intenção de prejudicar. Todas as vezes que o titular exercite um direito movido por esse propósito subalterno, configurado estará o abuso do direito. Para outros, o critério identificador reside na ausência de interesse legítimo. Se o titular exerce o direito de modo contrário ao seu destino, sem o impulso de um motivo justificável, verificar-se-á o abuso dele. Finalmente, para outros ainda, esse abuso existirá sempre que anormal ou irregular o exercício do direito. Se alguém prejudica a outrem, no exercício do seu direito, fica adstrito a reparar o dano, se anormal ou não regular esse direito. É a mesma teoria da responsabilidade civil fundada na culpa, abraçada pelo nosso Código.<sup>92</sup>

Deve-se se atentar, quanto a abuso de direito praticado pelo empregador quando se diz respeito ao pagamento do salário do empregado, visto isso temos alguns dispositivos que trazem segurança jurídica a esta questão, o primeiro que pode ser citado, é o artigo 459, §1º da CLT, dispondo que o salário deve ser pago até o 5º dia útil do mês seguinte trabalhado, sendo que o mesmo deve ser pago no horário de expediente de serviço ou logo após o expediente, caso isso não ocorra, constatará o descumprimento do contrato de trabalho, sendo facultado ao empregador rescindir o contrato de trabalho de forma indireta conforme o disposto no 483, alínea d da CLT, ainda ressaltando que o mesmo deve ser realizado no local de trabalho, ressalvados aqueles que são feitos por meio de sistema bancário. O salário deverá ser pago ao próprio empregador, ressalvado tenha procurador, e o salário do mesmo, e caso esse salário seja retido, pode-se considerar crime, sendo que a partir do vencimento, o salário pertence ao empregado, não tendo o empregador direito de reter o mesmo

---

<sup>91</sup> FERREIRA, J.N.F.; PESSOA, C.J.D.Q, 2018, p. 1412.

<sup>92</sup> *Ibidem*, 2018, p. 1412.

consigo, isso enquadrado como apropriação indébita, previsto no artigo 168 do Código Penal.<sup>93</sup>

No tocante ao direito a greve, tratado no artigo 14<sup>94</sup> da Lei nº 7.783/89, o mesmo pode-se ser caracterizado como aquele que era direito e foi privado, não podendo exercer-lo de forma livre, sendo que a mesma possui regras ao qual devem ser respeitadas, sendo que também não poderá o mesmo ser decretada no caso de conflito já pacificado.<sup>95</sup>

O direito a greve não é algo absoluto, conforme entendimento do artigo 9<sup>96</sup> da CFB/88.

*Para Magano, “a greve não constitui apenas direito mas atividade constitucionalmente protegida. E não há nisso qualquer originalidade porque vários outros países seguem o mesmo padrão, como é o caso da França, da Itália, da Espanha, de Portugal, do México, da Venezuela, da Colômbia, do Peru, do Panamá. O exame dos textos constitucionais acima referidos revela possuírem quase todos a ressalva de ser a greve um direito relativo, sujeito, portanto, a limitações impostas pelas leis ordinárias e seus regulamentos [...] A relatividade do direito de greve tem sido, aliás, reconhecida, sem discrepância, pela doutrina, cujo esforço maior se desenvolve no sentido de perquirir até que ponto a sua regulamentação não é apta a desnaturá-lo. Como diz Ramirez Martinez, as limitações contidas na regulamentação não podem ser tais que suponham a negação ou anulação prática do direito em causa. Na busca de critérios limitativos, Carlo Lavagna identifica quatro: o da graduação de bens e interesses tutelados pela constituição; o da igualdade; o do equilíbrio entre o status econômico e profissional; e o da solidariedade”.*<sup>97</sup>

Quando cometido algum tipo de crime ou ato ilícito em período de greve, o mesmo será apurado pela justiça trabalhista, civil ou penal, dependendo do caso, conforme o entendimento do artigo 15 da lei 7.783/89, incluindo ainda que o Ministério

---

<sup>93</sup> RESENDE, 2020, p. 1195.

<sup>94</sup> Art. 14 Constitui abuso do direito de greve a inobservância das normas contidas na presente Lei, bem como a manutenção da paralisação após a celebração de acordo, convenção ou decisão da Justiça do Trabalho. Parágrafo único. Na vigência de acordo, convenção ou sentença normativa não constitui abuso do exercício do direito de greve a paralisação que: I - tenha por objetivo exigir o cumprimento de cláusula ou condição; II - seja motivada pela superveniência de fatos novo ou acontecimento imprevisto que modifique substancialmente a relação de trabalho.

<sup>95</sup> RESENDE, 2020, p. 1195.

<sup>96</sup> Art. 9º É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.

<sup>97</sup> FERREIRA, J.N.F.; PESSOA, C.J.D.Q, 2018, p. 1412.

Público poderá abrir inquérito para apurar tais fatos, e caso comprovado o empregador poderá dispensar por justa causa.<sup>98</sup>

A greve, poderá ser feita somente após todas as tentativas necessárias para a negociação coletiva, sendo de competência da entidade sindical convocar, na forma de estatuto, a assembleia geral, com o fim de definir todas as reivindicações pedidas pelos empregadores, e também a deflagração efetiva da greve, porém no caso de não ter entidade sindical, aqueles que estejam interessados na greve o farão, sendo assim constituída uma constituição de negociação. Para que se inicie definitivamente a greve, deverá ser apresentado aviso prévio, sendo o mesmo com prazo de 48 horas, entregando a entidade sindical ou a comissão de trabalhadores, e no caso do serviço ser considerado essencial, deverá ser apresentado o aviso prévio com 72 horas de antecedência, conforme disposto no artigo 13 da lei 7.783/89, sendo considerados como serviços essenciais o tratamento de água e esgoto, distribuição de água e energia elétrica, gás e combustíveis, ainda assistência médica e hospitalar, distribuição de alimentos e remédios, os serviços funerários, transporte coletivo, controle de tráfego aéreo, compensação bancária, processamento de dados ligados a serviços essenciais, entre alguns outros.<sup>99</sup>

No meio de tudo isso, poderá também ocorrer o chamado “lock-out” ao qual se dá quando o empregador paralisa as atividades, muitas das vezes com o objetivo de frustrar as negociações ou apenas dificultá-las, porém a mesma é vedada pelo ordenamento jurídico brasileiro conforme artigo 17 da lei 7.783/89, e nesses casos, os empregados terão direito de receber os salários referentes a tal período, ainda deve-se se atentar, que existem casos ao qual esta paralização é aceita, como nos casos de acidente ou força maior, concessão de férias entre algumas outras.<sup>100</sup>

*Lockout é o “fechamento de uma ou várias empresas até que os trabalhadores tenham aceito a atitude que o empregador pretenda impor. Privados do trabalho e salários, os operários podem, depois de um certo tempo, ver-se constrangidos a capitular. O mecanismo é idêntico ao da greve, mas aqui é o patrão quem toma a iniciativa da prova de força [...]. Nos países em que assim ocorre, os salários são indevidos se a hipótese concreta de lockout for considerada lícita”.*<sup>101</sup>

---

<sup>98</sup> ROMAR, 2018. p. 984.

<sup>99</sup> FERREIRA, J.N.F.; PESSOA, C.J.D.Q, 2018, p. 1416.

<sup>100</sup> ROMAR, 2018. p. 984.

<sup>101</sup> FERREIRA, J.N.F.; PESSOA, C.J.D.Q, 2018, p. 1417.

## 11 DANO

A Constituição de 1988, trouxe para o ordenamento jurídico no artigo 5º os chamados direitos da personalidade, estes contidos no caput e incisos V, X e XXXVI, tratando sobre a inviolabilidade dos direitos à vida, à vida privada, à intimidade, à imagem e a honra das pessoas, assegurando a aqueles que tenham violado tais direitos, a indenização por danos morais e materiais em sua proporção.<sup>102</sup>

O dano material, se conceitua no prejuízo ou estrago de um bem jurídico, sendo este um bem patrimonial, podendo ser corpóreos ou até mesmo incorpóreos, tendo apreciação econômica. Nesse sentido, pode-se dividir em duas espécies, o dano emergente ao qual são danos reais que a vítima sofreu, devendo os mesmos serem ressarcidos, e os lucros cessantes que a vítima deixou de ganhar durante certo período em razão da ilicitude sofrida pelo mesmo, sendo inclusos no ordenamento jurídico através do artigo 402 do Código Civil.<sup>103</sup>

No tocante ao dano moral, este se concentra na ilicitude de prática de ato que viole bens não materiais, que são protegidos como bens jurídicos, estes inerentes ao indivíduo. Presente na CLT, o dano está disposto em vários artigos, um deles é mencionado no artigo 480 permitindo ao empregador cobrar do empregado prejuízos quanto ao rompimento do contrato de trabalho antecipado, e também no artigo 483 alínea “e”, ao qual dispõe sobre a lesão a boa fama e honra do empregador ou pessoa de sua família, advindos de uma rescisão indireta, e também outro que pode-se ser citado é o artigo 482, alínea “k” assegurando ao empregador a ruptura do contrato de trabalho em casos de atos lesivos à sua honra.<sup>104</sup>

Caso o empregado venha a sofrer qualquer tipo de dano moral ou a sua imagem, deverá o empregador ressarcir no limite do dano ao empregador, um exemplo clássico presente nas doutrinas é da violação a intimidade, muitas vezes por meio de revistas íntimas, porém esse não é o único caso presente, temos vários outros, outro que pode-se ser citado é o caso de empresas que estimulam a competitividade entre trabalhadores, forçando aqueles que não tem tanta

---

<sup>102</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra, **Curso de Direito do Trabalho**, 12ª Ed. São Paulo, Saraiva, 2020, p. 67.

<sup>103</sup> PIMENTA, 2020, p. 401.

<sup>104</sup> LEITE, 2021, p. 31.

produtividade a pagar determinadas “prendas” como a utilização de roupa vexatória ou uso de nariz de palhaço, entre outras.<sup>105</sup>

Nas relações de emprego, pode-se dividir o dano moral em três momentos.

O primeiro sendo na fase pré-contratual, visto que neste momento pode-se ter processo de seleção de empregado, tendo entrevistas, treinamentos, apresentando algumas vezes a coação por assédio sexual, ou degradação física, ou até mesmo a publicidade de informações pessoais de candidatos, como sua orientação sexual ou que o mesmo possui HIV. No segundo caso, tem-se o dano moral na fase contratual, este ocorrendo enquanto perdura o contrato de trabalho, sendo disposto no artigo 482, j e k, 483 e, da CLT, também nas hipóteses onde ocorra discriminação sexual, assédio moral, revista íntima no trabalho ou trabalho em condição de escravo, mencionando-se ainda a lei nº 9.029/95 dispendo sobre indenização nos casos de discriminação praticada pelo empregador por raça, cor, sexo, idade, estado civil, religião, gravidez, etc., e aqueles casos onde se adquire doença decorrente de culpa do empregador, isso durante o contrato de trabalho, comprovando no fim o seu nexos causal, poderá implicar responsabilidades ao empregador por danos morais a integridade física ou psíquica do empregado. Na terceira fase, onde se tem o pós-contrato, poderá ocorrer nos casos onde o antigo patrão fornece dados errôneos, diminuindo o empregado junto a outra pessoa física ou jurídica que vise contratar este, algumas vezes até colocando o nome de tal em “listas negras” ou “listas sujas”.<sup>106</sup>

A prescrição no caso de dano material, estético ou moral, é vislumbrada pelo código civil, visto que à CLT deixa vago, sendo que a prescrição para responsabilidade civil é de apenas 3 anos, porém o TST tem o entendimento de que a prescrição que deverá ser imposta, poderá variar dependendo da data da lesão, então no caso de aplicação do prazo prescricional de 3 anos presente no código civil, será quando a data da lesão for inferior à vigência da Emenda Constitucional 45 de 2004, e após esta data, aplica-se a prescrição trabalhista prevista no artigo 7º, XXIX da CFB, sendo o mesmo de “cinco anos no curso do contrato de trabalho até o limite de dois anos após a extinção do contrato”.<sup>107</sup>

---

<sup>105</sup> RESENDE, 2020, p. 379.

<sup>106</sup> LEITE, 2020, p. 73.

<sup>107</sup> CISNEIROS, Gustavo, **Direito do Trabalho Sintetizado**, 2ª Ed. Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: Método, 2018, p. 111.

RECURSO DE EMBARGOS REGIDO PELA LEI N.º 11.496/2007. PRESCRIÇÃO. DANOS MORAIS E MATERIAIS. DOENÇA PROFISSIONAL OCORRIDA ANTES DA EMENDA CONSTITUCIONAL N.º 45/2004. AÇÃO AJUIZADA NA JUSTIÇA DO TRABALHO APÓS A EMENDA CONSTITUCIONAL N.º 45/2004. APLICAÇÃO DO PRAZO PREVISTO NO CÓDIGO CIVIL DE 2002. A prescrição incidente à pretensão de indenização por danos materiais e morais decorrentes de doença profissional é definida levando-se em conta a data da ciência do evento danoso, se antes ou após a edição da Emenda Constitucional n.º 45/2004. Hipótese em que a ciência efetiva da incapacitação ou redução da capacidade laboral, pela trabalhadora, se deu em 3/11/2003 e a reclamação trabalhista foi ajuizada em 27/4/2006. Caso que enseja a aplicação do prazo prescricional de três anos, previsto no Código Civil de 2002, que passou a vigor em 11/1/2003.<sup>108</sup>

O dano moral coletivo, vislumbrado pelo ordenamento jurídico, pode se estabelecer como “lesão injusta e intolerável a interesses ou direitos titularizados pela coletividade ,os quais possuem natureza extrapatrimonial, refletindo valores e bens fundamentais para a sociedade”, sendo assim, o próprio Código de Defesa do Consumidor, em seu artigo 81, inciso II, prevê a hipótese de instauração de ação para resguardar tais direitos coletivos ou individuais homogêneos, visto isso juntamente ao artigo 21 da lei 7.347/85 c/c artigo 90 do CDC, se faz cabível a ação civil pública na esfera trabalhista, esta quando for verificado lesão ou ameaça de direitos difusos, coletivos ou individuais homogêneos que se faz por intermédio da relação de trabalho.<sup>109</sup>

---

<sup>108</sup> BRASIL, **Tribunal Superior do Trabalho, Subseção Especializada em Dissídios Individuais 1**, RR Nº 9951400-04.2006.5.09.0513, Rel. Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Brasília, 3 de junho de 2009, disponível <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#45a35f5d0a950e3c9a0fccba2fc175e1>. Acesso em 07 de jul. de 2021 às 19:48.

<sup>109</sup> LEITE, 2021, p. 36.

## **12 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O presente estudo trouxe um assunto atual, ao qual a maioria da população já se deparou com algum abuso por parte do empregador, suprimindo direito seu ou de outrem, nisso tendo junto ao ordenamento jurídico ferramentas para se resguardar tais direitos, e caso tenha sido lesado, que o mesmo seja restituído em igual proporção.

Juntamente a pandemia do covid 19, este tema ficou cada vez mais enunciado entre vários locais, pelo aumento significativo nos abusos e assédio praticados, sendo eles morais ou patrimoniais, ao qual algumas vezes o próprio empregado que teve seu direito suprimido acaba não tendo ciência disso e continua com essa injustiça sobre si mesmo.

Deve-se estudar tal tema para ter uma ciência de uma boa parte destes abusos e assédios que empregados estão sujeitos em seu dia a dia junto a sua rotina de trabalho, visto também as formas de combater-los da melhor forma, visando uma melhor convivência nas relações de trabalho, visto que a maioria das pessoas, acabam muitas vezes passando mais tempo em seu local de trabalho do que em sua própria casa, nesse sentido, este ambiente deve ter uma boa convivência para uma convivência sadia e vantajosa tanto para o empregado quanto para o empregador.

### 13 REFERÊNCIAS

BEZERRA, Carlos Henrique, CURSO DE DIREITO DO TRABALHO, 11 ed. São Paulo, Saraiva, 2019.

BRASIL, Consolidação de Leis Trabalhistas de 1943.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, RECURSO ORDINÁRIO Nº 0001312- 62.2018.5.10.0103, 1ª turma, Rel. Des. Elaine Machado Vasconcelos, Sessão Tele presencial, 26 de maio de 2021, disponível em <https://trt-10.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1231837324/recurso-ordinario-ro13126220185100103-df/inteiro-teor-1231837370>. Acesso em 17 de jun. de 2021 às 21:35.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, RECURSO DE REVISTA Nº 5563920145040304, 2ª turma, Rel. Min. Delaíde Miranda Arantes, Brasília, 7 de agosto de 2018, disponível em <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/614315732/recurso-de-revista-rr-5563920145040304/inteiro-teor614315752>. Acesso em 17 de jun. de 2021 às 20:49.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA Nº 194-52.2015.503.0135, 1ª turma, Rel. Min. Luiz José Dezena da Silva, Brasília, 27 de março de 2019, disponível em <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/692014897/agravo-de-instrumento-em-recurso-derevista-airr-1945220155030135/inteiro-teor-692014935>. Acesso em 17 de jun. de 2021 às 21:07

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho da 3ª Região, RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA Nº 0010030-89.2020.5.03.0065 MG 0010030-89.2020.5.03.0065, Rel. Taisa Maria M. de Lima, Belo Horizonte, 1º de junho de 2021, disponível <https://trt-3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1230285042/recurso-ordinariotrabalhista-ro-100308920205030065-mg-0010030-8920205030065/inteiro-teor-1230285056>. Acesso em 22 de jun. de 2021 às 20:11.



BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho da 3ª Região, RECURSO ORDINÁRIO TRABALHISTA RO Nº 1446497 14464/97, Rel. Mauricio Godinho Delgado, Minas Gerais, 24 de março de 1998, disponível <https://trt3.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/129099867/recurso-ordinario-trabalhista-ro-1446497-14464-97/inteiro-teor129099877>. Acesso em 23 de jun. de 2021 às 18:55

BRASIL, **Tribunal de Justiça do Paraná**, Apelação civil nº 819507-9, Relator: Desembargador Silvio Dias, Curitiba, 17 de janeiro de 2011. Disponível em: [https://www.tjpr.jus.br/noticias?p\\_p\\_id=101&p\\_p\\_lifecycle=0&p\\_p\\_state=maximized&p\\_p\\_mode=view&\\_101\\_struts\\_action=%2Fasset\\_publisher%2Fview\\_content&\\_101\\_returnToFullPageURL=https%3A%2F%2Fwww.tjpr.jus.br%2Fnoticias%3Fp\\_auth%3DqRiCTR6z%26p\\_p\\_id%3D3%26p\\_p\\_lifecycle%3D1%26p\\_p\\_state%3Dnormal%26p\\_p\\_state\\_rcv%3D1&\\_101\\_assetEntryId=117459&\\_101\\_type=content&\\_101\\_groupId=18319&\\_101\\_urlTitle=estado-do-parana-e-condenado-a-indenizar-servidora-que-sofreu-assedio-moral-no-trabalho&inheritRedirect=true](https://www.tjpr.jus.br/noticias?p_p_id=101&p_p_lifecycle=0&p_p_state=maximized&p_p_mode=view&_101_struts_action=%2Fasset_publisher%2Fview_content&_101_returnToFullPageURL=https%3A%2F%2Fwww.tjpr.jus.br%2Fnoticias%3Fp_auth%3DqRiCTR6z%26p_p_id%3D3%26p_p_lifecycle%3D1%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_state_rcv%3D1&_101_assetEntryId=117459&_101_type=content&_101_groupId=18319&_101_urlTitle=estado-do-parana-e-condenado-a-indenizar-servidora-que-sofreu-assedio-moral-no-trabalho&inheritRedirect=true). Acesso em 24 de jun. de 2021 às 20:08.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho, Subseção Especializada em Dissídios Individuais 1, RR Nº 9951400-04.2006.5.09.0513, Rel. Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Brasília, 3 de junho de 2009, disponível <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#45a35f5d0a950e3c9a0fccba2fc175e1>. Acesso em 07 de jul. de 2021 às 19:48.

CISNEIROS, Gustavo, Direito do Trabalho Sintetizado, 2ª Ed. Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: Método, 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 17. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: LTr, 2018.

FERREIRA, Waldemar Martins, HISTÓRIA DO DIREITO BRASILEIRO, São Paulo: Saraiva, 1962.

FERREIRA, J.N.F.; PESSOA, C.J.D.Q. Direito do Trabalho, 9ª edição, São Paulo, Grupo Gen, 2018.

FILHO, Rodolfo Pamplona, SABINO, Clarissa Nilo de Magaldi, ASSÉDIO MORAL EM TEMPOS DE PANDEMIA, 2020, Disponível em:

[https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjgpMf7qrvxAhVZD7kGHcbwA\\_kQFjADegQIDRAD&url=https%3A%2F%2Frevistas.unifacs.br%2Findex.php%2FREDU%2Farticle%2Fdownload%2F7061%2F4245&usg=AOvVaw2Y6 ynVCbtmNgniO7eQgSSK](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwjgpMf7qrvxAhVZD7kGHcbwA_kQFjADegQIDRAD&url=https%3A%2F%2Frevistas.unifacs.br%2Findex.php%2FREDU%2Farticle%2Fdownload%2F7061%2F4245&usg=AOvVaw2Y6 ynVCbtmNgniO7eQgSSK). p. 11. Acesso em 28 de jun 2021 às 19:05.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra, Curso de Direito do Trabalho, 13ª Ed. São Paulo, Saraiva, 2021.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra, Curso de Direito do Trabalho, 12ª Ed. São Paulo, Saraiva, 2020.

MARTINS, Sérgio Pinto, DIREITO DO TRABALHO, 35. Ed. São Paulo: Atlas, 2014.

MARTINEZ, Luciano, CURSO DE DIREITO DO TRABALHO, 11ª ed., São Paulo, Saraiva Educação, 2020.

MANUS, PEDRO PAULO TEIXEIRA, DIREITO DO TRABALHO, 16ª Ed. São Paulo, Atlas, 2015.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro, Iniciação ao Direito do Trabalho, 22ª Ed. São Paulo, Ltr, 1996.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, CONVENÇÃO Nº 190 E COMPLEMENTAR Nº 206, 2019, Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms\\_750461.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_750461.pdf). Acesso em 25 de jun 2021 às 17:02.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, CONVENÇÃO Nº 190 E COMPLEMENTAR Nº 206, 2019, Disponível em:

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms\\_750461.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/publication/wcms_750461.pdf). Acesso em 25 de jun 2021 às 17:02.

PIMENTA, Adriana C., MANUAL DO DIREITO DO TRABALHO, São Paulo, Saraiva, 2020.

PODERES NO CONTRATO DE TRABALHO, 2014, disponível em <https://ambitojuridico.com.br/edicoes/revista-123/poderes-no-contrato-de-trabalho/>, acessado em 17 de jun. de 2021 às 21:51.

RESENDE, Ricardo, DIREITO DO TRABALHO, 8ª ed., São Paulo, Método, 2019.

ROMAR, Carla Teresa Martins, ESQUEMATIZADO – DIREITO DO TRABALHO. Coordenador Pedro Lenza 5ª Ed. São Paulo: Saraiva 2018.

RODRIGO, Thales Costa, OS MAIS IMPORTANTES PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO 2020, Disponível em: <https://www.aurum.com.br/blog/principios-do-direito-do-trabalho/>. Acesso em 19 de mai 2021 às 20:32.

SARAIVA, Renato, SOUTO, Rafael Tonassi, DIREITO DO TRABALHO: CONCURSO PÚBLICO, 21ª ed. Salvador, Jus Podium, 2018.