

ASSÉDIO MORAL E A POSSIBILIDADE DE RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO

Moral harassment and the possibility of indirect termination of the employment contract

Cátia Fatima Capra¹

¹ Advogada. Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Anhanguera Uniderp. Graduada em Direito pela Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões – URI Erechim. E-mail: catia.capra@gmail.com.

Data do recebimento: 19/02/15 - Data do aceite: 10/06/2015

RESUMO: O assédio moral tem-se disseminado nas relações de trabalho e os casos de violência psicológica tem se tornado mais notórios, configurando-se na exposição de trabalhadores a situações humilhantes, vexatórias e que constroem o funcionário durante sua jornada de trabalho. O assédio moral está fundamentado no princípio da dignidade humana e nos direitos e garantias constitucionais dos trabalhadores, uma vez que até o momento, não há leis específicas sobre o assédio moral. O objetivo deste artigo é verificar as condições de trabalho que propiciam a ocorrência do assédio moral e analisar os efeitos dessa violência no trabalhador, bem como, os meios de reparação dessa conduta e suas consequências no vínculo empregatício. A violência psicológica gera danos tanto ao trabalhador como à empresa, tendo como principais consequências à rescisão indireta do contrato de trabalho e a reparação civil do dano. A metodologia aplicada é a abordagem indutiva, com procedimento descritivo e a técnica de pesquisa utilizada será, predominantemente, a bibliográfica.

Palavras-chave: Assédio Moral. Dignidade da Pessoa Humana. Rescisão Indireta. Contrato de Trabalho.

ABSTRACT: Moral harassment has increased among working relationships, and the cases of psychological violence have become more notorious, such as exposing employees to humiliating or vexatious situations which make employees feel bad along a working day. Moral harassment is based on the principles of human dignity and on the employees' constitutional rights and

warranties, since so far there are not any laws about it. The aim of the present article is to verify the working conditions which favor the occurrence of moral harassment and analyze the effects of such violence on the worker, as well as the means of redress this conduct and the consequences on employment. Psychological violence causes harm to both companies and workers, having as direct consequences the indirect termination of the employment contract and civil compensation for the harm. The methodology applied is the inductive approach with descriptive procedures based on a bibliographic research.

Keywords: Moral Harassment. Human Dignity. Indirect termination. Work Contract.

Introdução

Com o crescente desenvolvimento empresarial há, nas empresas, um ambiente mais competitivo e uma busca desenfreada pelo lucro, impondo aos trabalhadores maiores exigências no trabalho e tornando o ambiente de trabalho um lugar hostil, onde as diferenças pessoais acabam sendo discriminadas, geram conflitos, reduzem a comunicação interna e abrem espaço para que condutas perversas se instalem e ameaçam a dignidade do trabalhador, violando seus direitos e causando grandes malefícios à sua saúde física e psicológica.

Embora o assédio moral na relação trabalhista seja um assunto existente desde o princípio da relação de emprego, até o momento não está disciplinado em uma lei específica. Diante do aumento da produtividade e competitividade empresariais, o trabalhador vem sofrendo cada vez mais com a pressão existente no ambiente laborativo, onde o obreiro sente-se incapaz de manifestar sua reação ante o assédio moral, sujeitando-se às práticas ofensivas por necessidade do trabalho e da renda.

O presente artigo objetiva abordar apenas o assédio moral praticado na esfera das relações de trabalho, dando um enfoque maior para a espécie de assédio moral vertical descendente, que é aquele praticado pela chefia da empresa em face do subordinado.

Em se tratando de direito trabalhista, será verificado até que ponto a exigência de metas, bem como as cobranças excessivas por parte do empregador são aceitáveis e quando passa a ser uma conduta abusiva que degrada o ambiente de trabalho e ocasiona a violência psicológica.

Pretende-se, da mesma forma, analisar as consequências desta prática abusiva e anti-jurídica no aspecto individual da vítima, em relação ao vínculo empregatício e em relação à sociedade como um todo. Como é sabido, toda conduta que infringe direitos e garantias fundamentais, gera responsabilização por parte do agente infrator, assim, será avaliado o grau de responsabilidade do agressor e da empresa, e as formas de restabelecimento do *status quo ante*, como forma de amenizar o dano suportado pelo assediado.

O Assédio Moral na Relação Trabalhista

O presente tema é conhecido por outras expressões, como: violência moral, terror psicológico, tortura psicológica, *mobbing*, do verbo inglês *to mob*, que significa atacar, maltratar, perseguir, sendo empregado esse termo na Suécia, Dinamarca, Finlândia, Suíça, Itália e Alemanha, dentre outros países. Na Inglaterra, a preferência é pelo termo *bullying*, enquanto na Espanha utiliza-se a expressão

acoso moral, entre outros vários termos adotados para classificar o assédio moral.

O assédio moral está presente nas relações trabalhistas dos mais diversos ramos empresariais; existe desde o início do trabalho pelo homem, cresceu especialmente com a busca por mais produtividade e competitividade e, atualmente, os casos estão ficando mais alarmantes. Assim, é necessário conhecer intimamente esse instituto para buscar soluções e prevenir a ocorrência de novos casos. Nesta seção será realizado um estudo sobre o assédio moral, apresentando as principais condutas que originam o assédio, suas características, responsabilidades e consequências no vínculo empregatício, partindo do princípio fundamental da dignidade da pessoa humana.

Para um melhor entendimento do tema tratado é necessário conhecer o conceito do assédio moral; contudo, como não há até o momento um conceito legal sobre o tema, serão apresentados conceitos doutrinários.

Segundo Prata (2008), qualquer atmosfera em que haja hierarquização excessiva e obrigatoriedade de convivência se torna propícia ao surgimento do assédio moral.

O assédio moral foi estudado, inicialmente, pela Psicologia, na área da Psicologia do Trabalho. Assim, o mais apropriado é buscar o conceito de assédio moral nessa área. A psicóloga francesa Hirigoyen (2011, p. 65) explica:

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

Prata (2008, p. 57), ao explicar o assunto, apresenta um conceito abrangente do que seria assédio moral no trabalho:

O assédio moral no trabalho se caracteriza por qualquer tipo de atitude hostil, individual e coletiva, dirigida contra o trabalhador por seu superior hierárquico (ou cliente do qual dependa economicamente), por colega do mesmo nível, subalterno ou por terceiro relacionado com a empregadora, que provoque uma degradação da atmosfera de trabalho, capaz de ofender a sua dignidade ou de causar-lhe danos físicos, ou psicológicos, bem como de induzi-lo à prática de atitudes contrárias à própria ética, que possam excluí-lo ou prejudicá-lo no progresso em sua carreira.

Para Nascimento (2009, p. 922), o assédio moral configura-se como:

Uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atente contra a dignidade psíquica, de forma repetitiva e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tenha por efeito excluir a posição do empregado no emprego ou deteriorar o ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

O assédio moral, portanto, consiste em atos de humilhação e vexame repetitivos, prolongados e intencionais durante a jornada de trabalho, que rebaixa, constrange, intimida, menospreza, humilha e ofende um empregado. Esta atitude causa um sentimento de tristeza, revolta, mágoa, vergonha, sofrimento, raiva e perturbação.

O trabalhador começa sofrendo pressões que, inicialmente, parecem algo sem importância, não são levadas a sério, mas com o passar do tempo, essas cobranças vão se alastrando e tornam-se perseguições, que acabam gerando transtornos psicológicos no trabalhador.

Ainda, na linguagem de Barreto e Salvador (2006) são atos e comportamentos

desumanos de um superior hierárquico contra uma ou mais pessoas, visando desqualificá-las e desmoralizá-las profissionalmente, forçando-a a desistir do emprego. Ferem a dignidade e identidade do outro, invadindo frequentemente a intimidade e privacidade, desestabilizando emocionalmente a relação do assediado com o ambiente de trabalho e a organização.

Princípio da Dignidade da Pessoa Humana

O assédio moral não está tipificado em nosso ordenamento jurídico, entretanto, tem grande relevância nos estudos jurídicos, onde se aplicam os princípios constitucionais fundamentais, como o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana.

A Constituição Federal com seus princípios, direitos e garantias fundamentais ampara o trabalhador quanto à ocorrência da violência psicológica. A conduta humilhante viola princípios e garantias previstos na Carta Magna, infringindo direitos e liberdades dos trabalhadores. O art. 1º da CF/88 assegura a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho. O art. 5º, inciso X, da CF/88 estabelece como inviolável a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, garantindo o direito à indenização por dano moral ou material decorrente de sua violação. Ainda, o art. 225, da CF, reflete a preocupação com um meio ambiente saudável, incluindo o meio ambiente do trabalho, enquanto bem essencial à sadia qualidade de vida dos trabalhadores.

Portanto, restando configurado o desrespeito aos direitos fundamentais e à dignidade humana, o assédio moral viola as normas trabalhistas e constitucionais. Mesmo que não haja lei específica sobre o tema, os Tribunais Superiores aplicam leis analógicas. Nesse sentido, destaca Ferreira (2010):

O assédio moral envolve, [...] questão de ordem constitucional, uma vez que viola princípios e garantias estabelecidos na Carta Magna. Envolve, ainda, direitos e liberdades há muito conquistados pelos trabalhadores, expressos tanto na Constituição Federal, como na CLT e leis esparsas, [...]. Por fim, envolve a própria jurisprudência trabalhista, pois, de uma forma muito peculiar, o tema vem sendo discutido e reconhecido pelos tribunais pátrios antes mesmo de haver uma legislação específica que o discipline.

O trabalhador tem direito a um ambiente de trabalho moralmente sadio, onde há respeito à sua honra, moral e intimidade. A empresa deve adotar medidas preventivas para tornar saudável o ambiente de trabalho, garantindo, inclusive, a saúde mental do trabalhador.

Espécies do Assédio Moral

O assédio moral no ambiente de trabalho pode ser classificado em várias espécies, como vertical descendente ou ascendente, horizontal, estratégico, individual e organizacional.

O assédio moral vertical ascendente é menos comum; ocorre de baixo para cima, ou seja, quem pratica a violência psicológica é o trabalhador inferior, ou um grupo de trabalhadores inferiores, dirigida ao seu superior hierárquico, com o intuito de forçar a vítima a demitir-se. Um exemplo seria quando um novo chefe assume uma equipe e esta rejeita suas ordens e atitudes.

O assédio moral horizontal se apresenta como o assédio moral que ocorre entre colegas de trabalho, na mesma linha hierárquica, normalmente devido à competição ou motivos pessoais como inveja, orientação sexual, opção religiosa, intolerância racial, etc.

O assédio estratégico é aquele idealizado pela empresa com a finalidade de afastar

pessoas de seus quadros, seja para reduzir despesas ou para incorporar outras pessoas. Objetiva o pedido de demissão da vítima, sem que a empresa tenha que demitir e pagar todos os direitos rescisórios.

O individual é aquele onde as condutas humilhantes recaem a apenas um indivíduo; já o organizacional, é o assédio onde a conduta ilícita atinge um grupo de trabalhadores. O assédio moral organizacional é considerado como uma “técnica gerencial”, através da qual os empregados são levados ao limite de sua produtividade por força de ameaças, que incluem a humilhação, o vexame em público e até a despedida. É uma política institucional para aumentar os lucros, em prejuízo à dignidade humana dos trabalhadores, por exemplo, prendas que ridicularizam o empregado que não atingiu metas, proibição de usar o banheiro, etc.

O assédio moral vertical descendente é a modalidade mais comum e frequente de ocorrer, é a espécie abordada neste estudo, praticado pelo superior (supervisor, gerente e chefia) a alguém inferior hierarquicamente (subordinados), ocorre de cima para baixo. É a espécie mais corriqueira nas lides judiciais. Aqui o agressor consegue obter o resultado esperado, uma vez que a vítima, com medo de perder o emprego, se submete ao assédio.

Características do Assédio Moral

As condutas ou ações que podem ser consideradas como assédio moral são provocadas intencionalmente por um sujeito no ambiente de trabalho com um objetivo específico, qual seja, a de excluir, de pressionar ou discriminar um determinado trabalhador. As práticas comuns do assediador são subestimar o trabalho realizado, sobrecarregar de tarefas, isolar, não conversar. Configura-se em uma relação desumana, injusta, sem ética, desequilibrada, ilegal, repulsiva e marcada pelo

poder hierárquico e de práticas autoritárias.

Para restar caracterizado, o assédio moral, é necessário que a conduta vexatória, humilhante ou ofensiva que afete a moral do trabalhador seja reiterada e intencional. Uma única ação isolada não implica o assédio moral, pois não atingirá o aspecto psicológico do trabalhador, sendo que, para a configuração, é necessária a habitualidade.

O ato praticado pelo empregador ou seus empregados deve ser abusivo, pois se o ato for praticado no exercício regular de um direito, não haverá assédio.

O assédio contra o trabalhador pode se dar de forma explícita ou direta, sutil ou indireta, ou até mesmo pela omissão. Os atos de violência são manifestados desde um riso irônico do superior hierárquico, até comentários maliciosos, fofocas, apelidos, agressões verbais, ameaças, empurrões, constrangimentos e coações públicas (BARRETO e SALVADOR, 2006).

O principal objetivo do assédio moral é criar um sentimento de pânico no trabalhador, desestabilizando-o. Para isso, é necessário que o processo de condutas ofensivas e humilhantes seja reiterado, tem que haver frequência, periodicidade e insistência na conduta abusiva para conceituar como assédio moral, pois um ato isolado, embora reprovado pelo direito, não é configurado como assédio moral.

Para Nascimento (2003, p. 323) a agressão moral a uma pessoa, como ação que lesa a honra ou a boa fama, é um ato instantâneo que, por si só, engendra um dano. Por isto, não se pode confundir a agressão moral (causa), ou o dano moral (correspondendo este ao efeito), com a concepção de assédio moral. Este é tipificado de um modo menos amplo, pois exige determinado tipo de comportamento: ser travado de forma reiterada ou sistemática, podendo tornar insuportável a continuidade do contrato de emprego.

Ainda, o assédio deve recair sobre a dignidade psicológica do trabalhador. Se caso o dano praticado for através de ofensa física, não se trata de assédio moral.

O assédio moral, devido às suas peculiaridades, se distingue de uma discussão ou um conflito normal do dia a dia. A primeira característica para diferenciar esse comportamento é destacada por Hirigoyen (2006), como sendo a existência de uma comunicação assimétrica. Para a autora, o conflito, ainda que em clima de hostilidade, estabelece uma relação de comunicação simétrica onde os dois interlocutores possuem fala. Já o assédio moral apresenta uma relação assimétrica onde o assediado não tem voz. A vítima não tem o que falar porque não há discussão, todas as ofensas ocorrem envolvidas de sutileza e perversidade. Enquanto em um conflito as partes antagonicas se encontram em um mesmo patamar, no assédio moral o agressor tenta dominar a vítima, através de ofensas e humilhações que atingem os direitos de personalidade do assediado, fazendo com que ele perca, aos poucos, sua identidade.

Ao contrário dos conflitos comuns, no assédio o agente é consciente, age intencionalmente, sendo previsível o efeito danoso de seu comportamento. O assediador não firma uma comunicação conflituosa com o assediado; o que ocorre é uma manipulação, com agressões sutis, que vão desgastando a saúde psicológica da vítima com o escopo de excluí-la ou demiti-la do ambiente de trabalho.

Como exemplo dos casos mais frequentes de assédio moral, pode-se destacar a conduta do empregador, ou seu preposto, que expõe o empregado ao ridículo, fazendo brincadeiras que o depreciam perante os demais empregados, que faz o trabalhador pagar prendas ou “micos”, que expõe sua intimidade, que ironiza, exclui, menospreza, deixa a pessoa isolada em uma sala sem equipamentos, exige

tarefas superiores à sua condição técnica, impõe tarefas inúteis, faz cobranças excessivas, fixa metas surreais e inalcançáveis, exige jornadas excessivas além do limite legal, proíbe o uso do banheiro ou controla o tempo no mesmo, persegue, que paga o salário do empregado, mas o proíbe de ir na empresa, deixa o empregado sem ter nada para fazer, rebaixa de função como forma de punição, impõe castigo físico, entre tantos outros casos, os quais geram a responsabilização do agressor, uma vez que o poder de direção do empregador deve estar pautado no princípio da razoabilidade.

Os critérios frequentemente utilizados para a identificação do assédio moral no trabalho são: a repercussão da conduta abusiva na saúde física e psicológica da vítima, a periodicidade e durabilidade do ato faltoso, as espécies de condutas abusivas, a sua finalidade, o perfil e a intencionalidade do agressor.

A prova judicial para caracterização do assédio moral é de competência do trabalhador, por se tratar de fato constitutivo do seu direito. Como as manifestações ocorrem normalmente na presença apenas do assediador e assediado, torna-se difícil a comprovação.

Efeitos do Assédio Moral no Trabalhador e na Relação de Trabalho

Vários distúrbios mentais e psíquicos dos trabalhadores têm origem na pressão para produzir e ultrapassar as metas predeterminadas por esse novo modelo de produção globalizada. De certo modo, o medo e a ansiedade são inerentes ao ser humano; no entanto, quando excessivos, deixam os trabalhadores inseguros, desestimulados, desequilibrados e com medo da exposição. A principal finalidade dessa pressão é o aumento da produtividade individual e o acréscimo dos ganhos do capital (BARRETO e SALVADOR, 2006).

Segundo Filho (2002, p. 198) “O dano psíquico-emocional deve ser entendido como a consequência natural da violação aos direitos da personalidade da vítima”.

O assédio moral gera graves consequências não só à vítima, mas a toda sociedade, todos os envolvidos são prejudicados, a vítima, o agressor, a empresa onde acontece o assédio, a família da vítima e seu convívio social e o próprio Estado. Como bem adverte Alkimin (2005, p. 83), o assédio moral:

Sem dúvida, constitui um fenômeno antissocial e antijurídico relevante para o direito e, como tal, implica violação ao dever jurídico traçado pela norma jurídica que visa delimitar o agir humano para que as relações, na sociedade, sejam pacíficas e assentadas no bem comum.

O assédio moral compromete a saúde do trabalhador, o qual passa a apresentar desde sintomas físicos até psíquicos e atinge, de forma negativa, a relação de trabalho, com destaque para as principais consequências apontadas abaixo:

Efeitos na vítima: isolamento, alvo de piadas, gozação e ridicularização, desencadeando doenças, estresse, depressão, abalo, crises de choro, ansiedade, dores, palpitações, tremores, insônia, aumento de pressão, perda da memória, falta de atenção, dores de cabeça, dores musculares, distúrbios gastrointestinais, hipertensão arterial, tontura, falta de apetite ou de ar, conduta agressiva, ingestão de bebidas alcoólicas, drogas, sentimento de vingança, tentativa de suicídio, entre outros.

Efeitos no vínculo empregatício: redução da produtividade, rescisão indireta do contrato de trabalho, reparação por danos morais, ausências constantes, em caso do funcionário adquirir benefício ou afastamento pela doença terá gasto com a substituição por outro empregado, entre outros casos.

As pessoas com maiores possibilidades de serem vítimas do assédio moral são mu-

lheres, principalmente as grávidas, negros, homossexuais, portadores de doença do trabalho, especialmente LER/DORT, vítimas de acidente de trabalho, portadores de necessidades especiais, trabalhadores com idade avançada, e pessoas que se destacam dentro de um grupo.

A doença psíquico-emocional pode ocorrer do assédio, mas não é elemento indispensável para sua caracterização, pois cada pessoa pode apresentar um tipo de reação. Para Alkimin (2005, p. 117), é imprescindível a prova dos fatos que dão causa ao dano moral; entretanto, é prescindível a prova da dor, sofrimento, perturbação interior causada pela conduta ilícita.

O trabalhador pode desenvolver ou não problemas psíquicos com o assédio moral. Há pessoas mais resistentes psicologicamente ou com maior controle emocional que não ficam abaladas de imediato, entando, não gera a descaracterização do ato ilícito.

A CLT estabelece ao empregador a responsabilidade pelos riscos da sua atividade, de acordo com o seu art. 2º, o que remete à ideia de responsabilidade objetiva, ou seja, de assumir os riscos praticados pelos seus prepostos ou empregados a outros empregados.

Configurado o assédio moral, o empregado pode postular a rescisão indireta do contrato de trabalho, de acordo com o art. 483 da CLT, por falta grave do empregador. A alínea “a” do referido artigo estabelece uma das formas de rescisão indireta por assédio moral vertical descendente, quando o assediador impõe ao assediado um rigor excessivo no desempenho das suas tarefas.

Do mesmo modo, a alínea “c” do art. 483 da CLT, permite a rescisão indireta em casos de perigo de mal considerável, assim entendendo o estresse decorrente do assédio moral, a perseguição, doenças e depressão. A letra “d” deste dispositivo determina a falta grave do empregador no caso de descumprimento,

mento do contrato de trabalho, ocasionado quando não oferece tarefas ao empregado, deixando-o sem ter o que fazer. Quando o assédio moral ofende a honra do trabalhador, a justa causa se pauta na alínea “e” do art. 483 da CLT.

Nos dizeres de Nascimento (2009) a dispensa indireta “É a rescisão do contrato de trabalho pelo empregado, tendo em vista justa causa praticada pelo empregador”. Embora a iniciativa de extinção do contrato tenha partido do empregado, as verbas rescisórias são de responsabilidade do empregador, eis que o obreiro não deu causa ao seu pedido de dispensa.

No caso do assédio moral vertical descendente praticado por um chefe ao seu subordinado, sendo, no entanto, esta prática contrária à vontade da direção e proprietários da empresa, o agressor pode ser demitido por justa causa nos termos do art. 482 da CLT, pois a falta grave abala a confiança que deve haver na relação de emprego.

Do mesmo modo, se a empresa for responsabilizada pelo ato de seu preposto, o que é legalmente possível e disciplinado pelo art. 932, inciso III do Código Civil, onde está prevista a responsabilidade civil do empregador pelos atos praticados pelos seus empregados no exercício do trabalho, possuindo, assim, responsabilidade objetiva; e, de acordo com a Súmula 341 do STF que fixa como presumida a culpa do patrão pelo ato culposo do preposto, é cabível ação regressiva contra esse empregado assediador que causou prejuízos à empresa.

Assim, pelo exposto, as consequências do assédio moral apresentadas pela doutrina são a nulidade da despedida, com readmissão do assediado ou percepção de remuneração pelo período de afastamento; o rompimento contratual por justa causa com rescisão indireta do contrato de trabalho; a possibilidade de indenização dos danos morais, através da responsabilidade civil atribuída ao empregador.

É cabível a rescisão indireta em todas as espécies de assédio moral, conforme relatado por Vecchi (2007). “Os efeitos jurídicos e econômicos da rescisão indireta são equivalentes aos da despedida sem justa causa, quando o empregado faz jus a todas as parcelas devidas neste caso de extinção contratual”.

Responsabilidade do Causador

O Brasil vem apresentando diversos casos de assédio moral na relação trabalhista; as ações judiciais estão ficando mais expressivas, com aplicação de punições severas aos assediadores. Os motivos que levam ao assédio são os mais variados, envolvendo, na grande maioria dos casos, grandes empresas.

O empregador detém a responsabilidade de absorver os riscos inerentes ao seu negócio e de zelar pela integridade física e psíquica do trabalhador no ambiente de trabalho. Portanto, quando alguma conduta foge da normalidade legal e viola direitos e garantias de outras pessoas, mesmo que contrário a vontade do empregador, este é responsável pela conduta culposa devido a mesma ter ocorrido no ambiente de trabalho.

Ocorrendo a rescisão indireta do contrato de trabalho, o empregador assume a obrigação de pagar todos os direitos rescisórios do empregado como se fosse despedido sem justa causa.

Além dos direitos trabalhistas advindos da rescisão indireta, o empregador é responsável pela reparação do dano causado na vítima, bem como, pode ser autuado pelo Ministério do Trabalho e Emprego pela conduta ilícita, pagando multa derivada da infração e, ainda, havendo reincidência pode sofrer punição do Ministério Público do Trabalho.

Em relação ao dano moral, este não é caracterizado pela simples sensação de sofrimento ou dor, elementos subjetivos, mas

sim, para seu reconhecimento é necessária à inequívoca intenção do assediador em atingir o trabalhador, não sendo necessária a comprovação do prejuízo psíquico para gerar o direito à indenização por danos morais. Neste sentido, aponta Schiavi (2007, p. 10):

Para que a pessoa faça jus à compensação por danos morais, necessário se faz tão somente que demonstre, de forma inequívoca, por qualquer meio em direito admitido o fato lesivo praticado (doloso ou culposo) pelo agente, sendo o dano moral presumido de forma irrefragável (presunção “*juris et de juris*”) à vítima. Desse modo, desde que o ato ilícito praticado possa acarretar danos a qualquer pessoa, considerando-se o padrão da sociedade, os danos de ordem moral estarão configurados.

Para Ferreira (2010) “A solução do assédio moral através de indenização por danos morais encontra respaldo legal na legislação civil, aplicável, subsidiariamente, na seara trabalhista”.

A maneira de evitar um meio ambiente de trabalho propício ao desenvolvimento de assédio moral é ministrar palestras informando e alertando os funcionários sobre essa prática antijurídica. O empregador deve fiscalizar o ambiente de trabalho para que não ocorra o assédio moral, zelando para que não haja práticas reiteradas abusivas que humilham, excluem ou discriminam o trabalhador, cuidando ainda para que não haja cobranças excessivas e imposição de metas rigorosas, de modo que sejam garantidos os direitos sociais dos trabalhadores.

Resultados e Discussão

Sempre que ocorrer, no ambiente de trabalho, práticas repetitivas que discriminam o obreiro, impondo-lhe metas inalcançáveis,

jornadas além do previsto na legislação, perseguição, controle e cobranças excessivas que fujam à normalidade, causando no trabalhador doenças, stress, depressão e sofrimento, restará configurado o assédio moral.

A prática do assédio moral é considerada falta grave que viola o contrato de trabalho, portanto, enseja a despedida por justa causa, além da reparação civil pelo dano causado na vítima. Na espécie de assédio moral vertical descendente, praticado por superior hierárquico ao seu subordinado, é cabível a rescisão indireta do contrato de trabalho, modalidade em que o empregador assume a obrigação de pagar todos os direitos rescisórios do trabalhador como se fosse despedido sem justa causa, em conformidade com o art. 483 da CLT.

O empregador condenado ao pagamento de indenização por danos morais à vítima do assédio moral pode pleitear ação regressiva contra o funcionário agressor, bem como demiti-lo por justa causa, de acordo com o art. 482 da CLT.

Segundo Martins (2014, p. 120), o contrato de trabalho pode ser rescindido quando o assédio moral está comprovado.

O ordenamento jurídico já prevê a possibilidade de se utilizar de alguns preceitos legais para a rescisão do contrato de trabalho. O empregado poderá pedir rescisão indireta com fundamento no art. 483 da CLT. O empregador poderá demitir por justa causa o empregado que pratica o assédio moral com espeque no art. 482 da CLT.

O recomendável é que o assédio moral seja tipificado como crime, fazendo com que o autor do ato seja punido, assim como já existe a tipificação para o assédio sexual.

A empresa, ao determinar o cumprimento de metas, deve ter cautela para que as mesmas sejam coerentes e organizadas, a fim de obter

o lucro esperado pela empresa, sem que exponha o trabalhador a situações constrangedoras e de sofrimento excessivo. A CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) também pode ser uma alternativa para prevenção do assédio moral, ministrando palestras e explicações da sua ocorrência e consequências, mantendo um ambiente saudável. A empresa, também, pode determinar punições para essas práticas através de um regulamento interno da empresa.

Embora a Consolidação das Leis do Trabalho vise proporcionar ao trabalhador certa proteção em face do assédio moral, sua força normativa não tem valor suficiente para garantir a efetivação dos direitos trabalhistas, pois o trabalhador acaba sendo visto como meio e não como fim no processo produtivo.

Em termos de prevenção nacional, o mais adequado é editar uma lei específica disciplinando o assédio moral no ambiente de trabalho, pois, infelizmente, muitas empresas apenas vão coibir essa prática quando houver uma legislação expressa que proíbe a prática e fixa punições ao ato.

Considerações Finais

Atualmente, o assédio moral é um dos mais graves problemas que afetam as relações de trabalho, originado, entre outras causas, da realidade do mundo globalizado, agravando a exigência de produtividade, a concorrência entre as organizações, a conservação e acréscimo de negócios explorados pelas empresas, excesso de poder de direção do empregador que tem por objetivo o cumprimento de suas metas e ordens de trabalho, estabelecendo uma disputa hostil entre trabalhadores e submissão por medo e ameaça.

A empresa deve procurar manter boas relações entre seus colaboradores, garantir a efetivação dos direitos trabalhistas, pro-

porcionar um bom ambiente de trabalho, exigir qualidade e competitividade em seus produtos, mas sem impor exigências excessivas e surreais e, principalmente, não pode permitir que o assédio moral se desenvolva no trabalho.

O assédio moral vertical descendente ocorre quando há comportamento intencional e contínuo por parte do superior hierárquico ao seu subordinado, com intenção de ofender, discriminar, abusar, expor o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica e que tenha por efeito excluir o empregado ou deteriorar o ambiente laborativo, durante a jornada de trabalho.

A prática do assédio moral causa malefícios à integridade física e psicológica do trabalhador, causando diversas doenças e transtornos em sua vida, uma vez que labora em um ambiente hostil e sem respeito aos seus direitos. Em relação à empresa, o prejuízo está no absenteísmo, queda da produtividade, conflitos interpessoais, dentre outros dissabores.

Como visto no presente trabalho, os efeitos do assédio moral trazidos pela doutrina são a nulidade da despedida, com readmissão do assediado ou percepção de remuneração pelo período de afastamento, o rompimento contratual por justa causa com rescisão indireta do contrato de trabalho e a possibilidade de indenização por danos morais.

A Constituição Federal consagrou o princípio da dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos da República e, nessa condição, tal princípio deve nortear todas as relações jurídicas, inclusive, a relação advinda do contrato de trabalho.

REFERÊNCIAS

- ALKIMIN, M. A. **Assédio Moral na Relação de Emprego**. Curitiba: Juruá, 2005.
- BARRETO, M. e SALVADOR, L.. **Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações**. São Paulo: Educ, 2006.
- BRASIL. **Código Civil**. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Senado Federal, 2002.
- _____. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, Brasília, DF: Senado Federal, 1943.
- _____. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 1988.
- FERREIRA, H. D. B. **Assédio Moral nas Relações de Trabalho**. Ed. Campinas: Russell, 2010.
- HIRIGOYEN, M.-F. **Mal-estar no Trabalho – Redefinindo o Assédio Moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2006.
- _____. **Assédio moral: A Violência Perversa no Cotidiano**. Tradução de Maria Helena Kühner. 13. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.
- MARTINS, S. P. **Assédio Moral no Emprego**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2014.
- NASCIMENTO, A. M. **Observações sobre os Direitos Morais do Trabalhador e suas Formas de Configuração e Violação**. Revista do TRT9, Curitiba, v. 28, n. 51, jul./dez. 2003.
- NASCIMENTO, S. M. **Assédio Moral**. São Paulo: Saraiva, 2009.
- PAMPLONA FILHO, R. **O Dano Moral na Relação de Emprego**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2002.
- PRATA, M. R. **Anatomia do assédio moral no trabalho: uma abordagem transdisciplinar**. São Paulo: LTr, 2008.
- SCHIAVI, M. **Aspectos da Prova do Dano Moral no Processo do Trabalho**. Disponível em <http://www.calvo.pro.br/artigos/mauro_schiavi/mauro_schiavi.htm>. Acesso em: 12 nov. 2007.
- VECCHI, I. D. **Noções de Direito do Trabalho: um enfoque constitucional**. UPF. Passo Fundo: v. 2, 2007.

