

PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR E ASSÉDIO MORAL

Alfredo Cirne Portela¹

Heliete Rosa Bento²

RESUMO

O presente trabalho científico estabelece uma relação entre o poder diretivo do empregador e o assédio moral, enfatizando a presença do princípio da dignidade da pessoa humana como um valor basilar do ordenamento jurídico brasileiro e sua diletta interface nas relações de trabalho, sobretudo com o advento da Carta Magna de 1988. O objetivo desse estudo é identificar situações que evidenciem atitudes exacerbadas do empregador perante o seu empregado, caracterizando o assédio moral. Os dados coletados e apresentados nesse trabalho, através de pesquisa bibliográfica com abordagem qualitativa, busca em sites, análise de artigos científicos e dissertação, bem como coleta de jurisprudência do TRT da 2ª e 5ª Regiões, evidenciam a inexistência de um maior envolvimento dos diversos setores da sociedade e esclarecimento dos empregadores e empregados acerca da legislação trabalhista em vigor, no que tange aos seus direitos e obrigações, tendo como objetivo reduzir a incidência de ações trabalhistas relacionadas ao assédio moral.

Palavras-chave: Poder Diretivo. Relações de Trabalho. Assédio Moral.

¹ Graduando do penúltimo semestre em Direito pelo Centro Universitário Jorge Amado. E-mail: alfredocirne.adm@gmail.com

Artigo apresentado no Centro Universitário Jorge Amado, sob a orientação da Professora Doutora Heliete Rosa Bento, para obtenção da aprovação da disciplina Trabalho de Curso II. Salvador, 2016.

² Bacharela em Direito e Administração e Gerência, especialista em Direito Ambiental e Gestão de Instituições em Ensino Superior. Doutora em Engenharia de Produção pela Universidade Federal de Santa Catarina (2004). Professora do Centro Universitário Jorge Amado.

1 INTRODUÇÃO

Nas relações trabalhistas, o que vale são os fatos em detrimento de aspectos formais, consubstanciado na Primazia da Realidade, um dos princípios norteadores do Direito do Trabalho, onde preconiza que, em uma relação laboral, prevalecem os fatos ocorridos em detrimento do contrato formulado entre as partes, documentos, dentre outros meios solenes. Assim, ainda que a jornada de labor, bem como as atividades do empregado estejam preestabelecidos no contrato de trabalho, se não forem condizentes com a realidade laboral, poderá o empregado reclamar pelo pagamento das horas extras, inclusive, por indenização de eventual assédio moral, caso esteja sendo submetido a uma carga de tarefas excedentes, com cobranças de metas inatingíveis. Aliás, dentre as motivações de extinção do contrato de trabalho, a rescisão indireta por assédio moral tem sido bastante corriqueira na justiça brasileira, cujo tema será tratado no presente trabalho.

Stephan (2013) aborda que atualmente a grande demanda de ações trabalhistas deve-se à ocorrência de assédio moral no ambiente de trabalho, em suas diversas modalidades, dentre elas a mais comum de assédio moral, e que será objeto deste artigo, tem sido a vertical descendente, ou seja, do empregador para o empregado, eis que não é raro o patrão confundir o seu poder diretivo com atos de humilhação e constrangimento de seu subordinado no ambiente de trabalho. Neste sentido, esta pesquisa busca identificar: em que medida o poder diretivo do empregador extrapola seus limites e pode incorrer em assédio moral.

O poder diretivo através de uma hierarquia superior advém do empregador para com o seu empregado, e consiste no poder de dar ordens, exigir cumprimento de tarefas contratadas, postura adequada no ambiente de trabalho, dentre outros. Entretanto jamais deverá deixar de observar os direitos fundamentais do empregado consubstanciado na dignidade da pessoa humana e equilíbrio da relação de emprego.

A concorrência entre as empresas se traduz em cumprimento de prazos apertados, a busca de melhores qualidades nos produtos e serviços prestados e redução de custos. Essa competitividade acirrada no mundo empresarial tem exigido dos profissionais a competência de trabalhar sob pressão. Vale salientar, que o referido trabalho sob pressão, não deve ter uma conotação apenas negativa, uma vez que promove a saída da situação de conforto por parte das organizações e pessoas envolvidas. Verifica-se, portanto, que a maneira exacerbada como é realizada essa cobrança se traduz em uma transferência do poder diretivo para um suposto assédio moral.

O relacionamento entre chefes e funcionários sempre foi um assunto delicado para as empresas. No cotidiano empresarial torna-se inevitável o contato entre empregadores e empregados, uma vez que os mesmos precisam interagir e juntos prover a melhoria dos produtos e processos organizacionais. Essa interação deve ocorrer de maneira salutar e ordeira, visando atingir as metas e objetivos empresariais. Contudo, torna-se necessário o estabelecimento de um respeito mútuo entre o gestor e seus liderados para que as coisas possam fluir de maneira positiva entre as áreas envolvidas.

Ocorre que, muitas vezes os excessos provenientes dessa relação interpessoal propiciam desgastes para ambas as partes incorrendo em interrupção do contrato de trabalho. Percebe-se que tanto o empregador quanto o empregado, na maioria das situações, não exercem seus direitos trabalhistas previstos na lei pelo desconhecimento da matéria que lhe garantiria benefícios.

Nessa relação, muitas vezes o empregador poderia aplicar uma justa causa no empregado e não o faz, bem como o trabalhador tem direito que advém de uma demissão sem justa causa, ou rescisão indireta, e não sabe dessa possibilidade. Sem falar das inúmeras situações em que o empregador tenta burlar a relação contratual de trabalho utilizando práticas coercitivas e com isso, forçando a saída do trabalhador da empresa para isentar-se dos passivos decorrentes de uma relação trabalhista.

Em algumas situações, o empregador confunde o seu poder diretivo com a prática de condutas desrespeitosas e levianas, que acabam violando os direitos e deveres decorrentes do contrato de trabalho, onde as partes envolvidas devem-se respeito mútuo.

Tomei (2013) enfatiza que uma conduta rigorosa e exacerbada transcende o limite permitido na legislação pelo empregador em face do empregado. Essa situação insustentável configura a chamada rescisão indireta, onde o empregador cria inúmeras situações que obriga o empregado a requerer a demissão da empresa em que trabalha. O Art. 483 da CLT, em suas alíneas de “a” a “g” elenca as situações em que o empregado pode considerar rescindido o contrato de trabalho, tais como: serviços que extrapolem a carga horária estabelecida em contrato; tratamento com rigor excessivo em relação aos outros funcionários; perigo manifesto de mal considerável, dentre outras.

O objetivo geral dessa pesquisa científica visa identificar as possíveis causas e situações que demonstrem o poder diretivo sendo confundido com arbitrariedade pelo empregador no ambiente de trabalho, perante o seu subordinado, que podem incorrer em assédio moral.

O referido objetivo geral se desdobra nos seguintes objetivos específicos:

- Conceituar e distinguir poder diretivo e assédio moral.
- Revisar a bibliografia em Direito do Trabalho acerca do tema assédio moral na relação entre empregador e empregados;
- Fazer uma coleta de jurisprudência do TRT da 2ª e 5ª Regiões, com o objetivo de identificar e evidenciar possíveis causas que ocasionaram assédio moral na atuação do empregador.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA: UM PRINCÍPIO BASILAR

O término da segunda guerra mundial foi marcado pelo desrespeito ao ser humano com mortes sumárias, atrocidades e interesses de alguns países em ter a expansão e monopólio de um povo em detrimento de outro. Surge então a Organização das Nações Unidas- ONU, visando promover a cooperação internacional e impedir outro conflito daquela proporção, com uma carta contemplando a Declaração Universal dos Direitos Humanos- DUDH em 1948, assinada em Paris na França.

O principal valor dessa carta é a dignidade da pessoa humana. Os direitos humanos são imprescindíveis, pois nunca podem ser retirados do ordenamento jurídico. Além disso, são inalienáveis e indisponíveis, entretanto quando acontece alguma violação deve-se procurar mecanismos de proteção. Cunha Júnior (2013, p. 586) enfatiza que:

[...] a consciência ética coletiva, como fundamento filosófico último dos direitos fundamentais, não é um fenômeno estático, paralisado no tempo. Ela amplia-se e aprofunda-se com o envolver da história. Se a dignidade da condição humana exige o respeito de certos bens e valores em qualquer circunstância, a impor o aparecimento dos primeiros direitos humanos.

Diante do exposto, verifica-se que essa dignidade caracteriza-se como o mínimo que a pessoa deve ter para a sua existência. O princípio da dignidade da pessoa humana é um valor basilar do ordenamento jurídico brasileiro, uma vez que existem direitos que pertencem aos seres humanos pelo simples fato deles serem humanos. Todas as decisões nas relações jurídicas tem que ter nesse princípio o seu alicerce.

Cunha Júnior (2013) aborda ainda que uma condição de existência e vigência do Estado Constitucional Democrático de Direito é a positivação dos direitos fundamentais, por parte da Constituição Federal de 1988, uma vez que o apogeu da democracia pode ser precisamente mensurado pela expansão dos direitos e pela sua afirmação em juízo.

Ante o exposto, verifica-se que as pessoas devem ter uma condição mínima para a sua existência de forma digna e se algum direito a proteção for violado torna-se possível a utilização de remédios constitucionais que estão elencados no Art. 5º da Carta Magna Brasileira de 1988.

A dignidade da pessoa humana está no Art. 1º inciso III, da referida Carta, como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil e do Estado Democrático de Direito. Além disso, observa-se nos incisos II e IV do referido artigo, a cidadania e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa. Cairo Júnior (2014) aborda a existência de uma estreita relação entre os princípios que derivam da natureza do direito e suas fontes materiais. Em alguns casos, o princípio jurídico assume as feições da própria regra jurídica.

Diante disso, percebe-se a presença da dignidade da pessoa humana veiculada no espaço do direito como um princípio nuclear jurídico fundamental, pois decorre de um parâmetro orientador de todo cenário jurídico brasileiro abarcando um conjunto de direitos e deveres de proteção, respeito e promoção dessa dignidade. No estado democrático de direito que estão previstas garantias constitucionais faz com que esse déficit de efetividade entre a realidade e a norma seja mais controlado.

Em que pese uma das características dos direitos fundamentais está intimamente associada a sua forma genérica, em virtude de sua amplitude conceitual e abrangência interpretativa, isso não deve ser um motivo para a falta de reconhecimento da dignidade da pessoa humana, tendo em vista que este princípio basilar incorre no ponto de partida para a interpretação e aplicação jurídica em situações cotidianas.

2.2 AS RELAÇÕES TRABALHISTAS E A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

A compreensão do direito do trabalho perpassa pela origem da palavra trabalho, que significa *tribalium*, instrumento para açoitar animais. A primeira manifestação pela

qual se deu a apropriação do trabalho humano foi a escravidão, que inclusive persiste até hoje.

Castro (2013) ressalta que a mão de obra escrava caracterizava-se pelo trabalho não remunerado e sem jornada de trabalho pré-definida. O escravo para o senhor era considerado como uma mercadoria e nessa época nem sequer cogitava falar em direito do trabalho.

Uma mesma condição se apresenta também na época do feudalismo, onde existia a servidão. A diferença entre ambas é que na servidão, já era reconhecido ao servo a qualidade de pessoa, ou seja, a possibilidade de ter direitos e contrair obrigações, entretanto ele sofria uma série de restrições no que tange a sua locomoção de um feudo para outro. Ao contrário dos escravos, os servos podiam ficar com um pouco do que produziam. Passando pela servidão surgem as corporações de ofício e logo em seguida a revolução industrial, que se caracteriza em um momento histórico relevante na busca por direitos trabalhistas.

Basile (2009) enfatiza que o trabalho sempre foi visto como algo desonroso, sendo direcionado para servos e escravos da época, pelo menos até o crescimento da burguesia, implantação do modelo capitalista de economia e a difusão das ideias protestantes. Filósofos renomados como Aristóteles e Platão consideravam que a maneira digna de participação social advém da palavra, enquanto o trabalho consistia em uma ideia imposta pelos conquistadores aos dominados.

Diante de tal citação, percebe-se nitidamente a ocorrência de uma visão distorcida da sociedade naquela época em relação à concepção e essência do trabalho, onde trabalhar era sinônimo de escravidão e subserviência. Essa cultura ficou enraizada durante muito tempo em toda sociedade.

O homem moderno, por sua vez, não consegue conceber uma vida digna sem o exercício e desempenho de atividades funcionais capazes de prover a sua sustentabilidade, prosperidade e qualidade de vida. O cidadão tem o direito de trabalhar e a principal forma de política e inclusão social é através da geração de emprego. O Estado deve, por sua vez, ter um caráter de intervenção social em

situações de desigualdade, entretanto, as políticas públicas quando mal elaboradas geram consequências desastrosas.

Basile (2009) afirma ainda que o completo descaso nas relações de trabalho do século XVIII e a Revolução Industrial impuseram aos trabalhadores condições degradantes de vida, com uma redução dos postos de trabalho, aumento da carga horária e substituição do homem pela máquina de fiar e tear em grande escala. Os trabalhadores eram submetidos a uma intensa jornada de trabalho em ambientes insalubres e sem proteção. Além disso, não existia saneamento básico na casa desses obreiros.

Diante do exposto pelo autor, o surgimento da Revolução Industrial propiciou uma busca incessante pela produção em larga escala, bem como a intensificação e aumento da produtividade nas empresas para atender uma demanda latente por produtos e serviços. A figura do artesão começa a ser substituída por operários que trabalhavam exaustivamente, acarretando consequências desastrosas no que se refere às relações entre empregadores e trabalhadores dos mais diversos segmentos de mercado.

Delgado (2016) enfatiza que o direito do trabalho não apenas serviu como um instrumento de controle para o sistema econômico deflagrado através da Revolução Industrial. Em verdade, conferiu-lhe certa civilidade, buscando a eliminação das formas mais perversas de utilização da força de trabalho pela economia.

Essa época tornou-se um grande marco, onde os trabalhadores pleiteiam seus direitos que perpassa, sobretudo, pela melhoria nas condições de trabalho, uma vez que o obreiro passa a se torna especializado, substituível e deixa a condição de protagonista para se tornar explorado e expropriado.

Delgado (2016, p. 90) afirma também que: “o núcleo fundamental do direito do trabalho situa-se sem dúvida na relação empregatícia do trabalho, construindo-se em torno dessa relação jurídica específica todo o universo de institutos, princípios e regras características a esse específico ramo jurídico”.

Ante o exposto pelo autor, verifica-se, em regra, a existência de um desequilíbrio na relação de emprego, principalmente no aspecto econômico entre as partes envolvidas, onde prevalece o fundamento da hipossuficiência em relação à figura do trabalhador. O direito do trabalho busca a proteção e criação de uma isonomia material no tratamento, objetivando igualar as partes e aplicar a norma de maneira mais justa, bem como equilibrar a relação entre empregadores e empregados. Vale salientar, que a sua criação não se traduz em proteção exclusiva aos trabalhadores como muitos pensam de maneira errônea.

Atualmente, vivencia-se uma crescente aplicação de princípios, tais como a dignidade da pessoa humana quer para combater lacunas jurídicas ou para dar efetividade a direitos assegurados pela Constituição Federal. Os direitos fundamentais se relacionam com a consecução da dignidade da pessoa humana no contexto das relações trabalhistas.

Leite (2016, p. 68) diz que: “já não existe mais razão para a velha discussão sobre a posição dos princípios entre as fontes do direito, porquanto os princípios fundamentais inscritos na Constituição Federal passam a ser as fontes normativas primárias do nosso sistema”.

Delgado (2016) complementa tal entendimento afirmando que o elo existente entre a Constituição Federal e o direito do trabalho se explica por inúmeros fatores. Em primeiro lugar, pelo fato da Carta Magna estruturar uma arquitetura conceitual matriz, que perpassa todo o seu texto no conceito de Estado Democrático de Direito, onde nesse contexto o direito do trabalho assume um papel decisivo. Em segundo lugar, refere-se a noção de direitos e garantias individuais e sociais fundamentais e por ultimo a existência de importantes princípios gerais na Constituição, que torna a sua compreensão imperceptível sem a direta ligação ao direito do trabalho e seu papel na economia e na sociedade.

Diante disso, com o advento da Carta Magna de 1988, verifica-se em seu conteúdo, a explicitação de princípios basilares como a dignidade da pessoa humana como fontes normativas e um largo arcabouço de direitos individuais sem incorrer na perda do caráter protetivo em relação aos aspectos sociais e coletivos, razão pela qual se

evidencia uma ampliação de direitos sociais e trabalhistas, bem como garantias já existentes no ordenamento jurídico.

2.3 PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR E SEUS REFLEXOS

O poder diretivo refere-se ao poder exercido pelo empregador em relação ao seu empregado fazendo com que o mesmo trabalhe de forma satisfatória sem transgredir as normas e legislação do trabalho vigente, sendo o poder disciplinar o desdobramento do poder diretivo. Murari (2008, p. 90): diz que: “O poder disciplinar é o conjunto de prerrogativas do empregador destinadas à aplicação de sanções disciplinares ao empregado, caso incorra em descumprimento das regras contratuais”.

A prática de atos irregulares e descumprimento de tais regras, por parte dos empregados, assegura ao empregador o poder disciplinar que decorre do direito de estabelecer sanções disciplinares ao obreiro quando incorrer em infrações que advém do descumprimento da celebração do contrato de trabalho entre as partes. Entretanto, tal poder disciplinar não pode ir de encontro às normas legais que visam proteger abusos de direito. Para Delgado (2016): “Entre as diversas dimensões do poder empregatício, o poder disciplinar ocupa posição de destaque”.

Diante do exposto pelo autor, percebe-se a importância do poder disciplinar para que haja uma efetividade no funcionamento da empresa, tendo em vista que uma estrutura organizacional é composta por diretrizes e normas a serem seguidas, onde de nada valeria o exercício do poder disciplinar sem o estabelecimento de sanções no caso de irregularidades praticadas por seus funcionários.

Outrossim, torna-se necessário um aprofundamento doutrinário acerca do tema objeto dessa pesquisa, para que haja um maior esclarecimento aos empregadores e empregados, no que tange ao efetivo exercício do poder disciplinar e suas implicações, sem que tal prática extrapole os limites da razoabilidade e proporcionalidade e possa incorrer em eventual assédio moral.

Delgado (2016) aprofunda o entendimento do autor Murari enfatizando que as sanções trabalhistas estão em consonância com a natureza da falta, com os limites do poder exercido, bem como as restrições universalmente admitidas, especialmente na órbita privada, ocorrendo a divisão de penalidade em dois grupos: as lícitas que se referem às sanções previstas por norma jurídica heterônoma estatal, onde estão contempladas a advertência, suspensão disciplinar e ruptura do contrato por justa causa, bem como as ilícitas que referem-se àquelas não previstas por norma estatal.

Diante disso, percebe-se que as formas legais do empregador utilizar o seu poder disciplinar é através de advertência, suspensão e demissão. Em regra, o empregador adverte verbalmente o empregado, ocorrendo a reincidência adverte por escrito, depois ele suspende o empregado para somente após a suspensão demiti-lo. Tal prática se traduz em uma maneira de alertar o funcionário acerca de seu comportamento inadequado ou de uma conduta laborativa que esteja em desconformidade com as normas estabelecidas pela organização.

No entanto, o empregador pode demitir diretamente sem dar advertência desde que o seu ato seja proporcional. Salienta-se, contudo, que nada impede do empregado submeter tais sanções à apreciação do poder judiciário, caso ele entenda que foi lesado em seu direito, pois não deveria ter sido penalizado. Outra situação recorrente nas empresas refere-se à aplicação de uma penalidade exacerbada em relação ao ato praticado, ferindo com isso dois princípios constitucionais importantes do ordenamento jurídico brasileiro que são a razoabilidade e proporcionalidade.

Murari (2008) enfatiza que a pena de advertência se apresenta como a mais branda e pode ser realizada por escrito ou verbalmente, embora seja recomendada a sua aplicação por escrito para uma eventual prova.

Diante do exposto, mesmo não existindo um regramento em relação à advertência, recomenda-se fazê-la de maneira expressa, para que a empresa tenha respaldo e lastro probatório em uma eventual demanda trabalhista. Quanto às sanções de suspensão do empregado e despedida por justa causa para rescisão do contrato de

trabalho pelo empregador, a CLT disciplina tais penalidades no seu Art. 474 e 482 respectivamente.

O empregador possui também certa discricionariedade quando identificada uma conduta do trabalhador, especificando, dentre as penas previstas em lei, aquela aplicável ao caso examinado. Assim, o ato discricionário ocorre dentro de uma margem de liberdade de atuação conferida pela lei. Entretanto, Teles (2013, p. 7) enfatiza que: “as sanções aplicadas pelo empregador deverão ser aplicadas de forma razoável e sempre atendendo a proporcionalidade entre a falta cometida e a sanção aplicada ao empregado”.

Diante disso, apesar da possibilidade de uma atuação discricionária do empregador para com o seu empregado no que tange à aplicação de sanções disciplinares, torna-se necessário, por parte das empresas, antes de aplicar tais penalidades, avaliar o nexos causal entre o cometimento da infração e a sanção atribuída, tendo como objetivo evitar abuso de poder e sucessíveis ações trabalhistas, não somente pela ausência de razoabilidade e proporcionalidade, como, também, em alguns casos, pela ocorrência de assédio moral, caso o empregado seja submetido a humilhação constante pelo seu empregador, no momento da aplicação das sanções disciplinares.

2.4 ASSÉDIO MORAL E O AUMENTO DE DEMANDAS TRABALHISTAS

O assédio moral é um fenômeno que não diz respeito somente às relações de trabalho. A compreensão quanto a eficácia dos direitos fundamentais nas relações privadas, especificamente nas relações de trabalho, faz com que se tenha um combate ao assédio moral mesmo sem uma previsão legal específica, porque as previsões legais específicas no Brasil são restritas aos campos de normas do direito administrativo no âmbito estadual e municipal. Pamplona (2016) diz que existe a possibilidade de fazer uma aplicação analógica da lei *antibullying* que, na verdade, é uma construção dogmática que vai se fazer para essa questão e não uma determinação legal.

Pamplona (2016) enfatiza, ainda, que existe uma nova pauta no direito trabalhista que se refere ao dano e assédio moral, ocorrendo uma nova consciência por parte dos cidadãos em relação aos seus direitos, que antes eram deixados de lado. Não existe uma disciplina normativa que delimite o que é assédio moral.

Souza (2010) vem corroborar tal entendimento quando afirma que existe um desconhecimento de grande parte das pessoas em relação ao assédio moral, inclusive a própria justiça tem tido dificuldade para tratar do assunto, uma vez que inexistente no Brasil uma lei específica que verse sobre o tema, determinando as punições que devem ser aplicadas. Apesar disto, tal assunto merece atenção, pois tem aumentado o número de denúncias de assédio moral nos últimos anos.

Percebe-se, portanto, que o fenômeno do assédio moral não foi normatizado de maneira expressa pelo ordenamento jurídico, apesar da existência de diversos projetos de lei tramitando no Congresso Nacional. Todavia, faz-se necessário uma atenção especial em relação a essa questão, tendo em vista o aumento de demandas relacionadas a assédio moral. Além disso, torna-se evidente uma mudança de postura da sociedade, com a busca incessante de seus direitos. Para tanto, deve-se entender o conceito de assédio moral.

Assédio moral é uma conduta abusiva reiterada de natureza psicológica atentatória à dignidade psíquica do indivíduo com a finalidade de exclusão (PAMPLONA, 2016).

Cairo Júnior (2014, p. 867) identifica o assédio moral como:

[...] o comportamento por meio do qual o empregador e seus prepostos escolhe um ou alguns empregados e inicia um processo deliberado de perseguição insistente, composto por atos repetitivos e prolongados, com o objetivo de humilhá-los, constrange-los, inferioriza-los e isolá-los dos demais colegas de trabalho, procedimentos que implicam danos à saúde psicofisiológica e a dignidade do empregado.

Diante disso, verifica-se que se configura assédio moral toda vez que ocorre uma violação do patrimônio moral de uma pessoa no trabalho, grupos sociais, escola, dentre outros, de forma habitual. Apesar da presença do assédio nas diversas áreas

e setores da sociedade, torna-se latente tal prática no âmbito laboral, onde o aumento da competitividade e busca incessante por lucro, muitas vezes, incorre em desgastes na relação entre empregados e empregadores.

O comportamento por meio do qual o empregador e seus prepostos escolhe um ou alguns empregados e inicia um processo deliberado de perseguição insistente, composto por atos repetitivos e prolongados, com o objetivo de humilhá-los, constrange-los, inferioriza-los e isolá-los dos demais colegas de trabalho, são procedimentos que implicam danos à saúde psicofisiológica e a dignidade do empregado.

Pamplona (2016), diz em sua palestra que: “Conduta abusiva reiterada” porque assédio lembra cerco e nem toda conduta ilícita do empregador configura o assédio. “De natureza psicológica” para configurar assédio não significa apenas violência física. Uma das questões decorrentes em relação ao assédio moral é a cobrança de metas. Não há nenhum problema em cobrar metas nas empresas. Agora, quando essas metas são abusivas incorre o assédio moral. “Atentatória a dignidade psíquica do indivíduo com a finalidade de exclusão” refere-se a discriminação porque não é aceitável lidar com o diferente.

Diante do exposto, percebe-se que o empregado quando exposto no ambiente de trabalho a situações humilhantes de maneira reiterada acaba sofrendo danos físicos e emocionalmente. Tal conduta incorre em prejuízo no desenvolvimento de suas atividades laborais, levando-o em muitos casos a abandonar seu emprego, pois não aguenta a pressão exacerbada imposta sobre ele.

A degradação do ambiente de trabalho e quebra da integridade dos funcionários de uma empresa gera um clima de medo e insegurança e impacta de maneira negativa na produtividade da organização. Esse comportamento de pressão a todo custo, cada vez mais frequente, diante de uma realidade caracterizada pela competitividade empresarial, torna-se fruto de um sistema globalizado, onde se evidencia uma crescente oferta de mão de obra, redução de postos de trabalho e uma concorrência cada vez mais acirrada.

3 JURISPRUDÊNCIAS: PODER DIRETIVO E ASSÉDIO MORAL

3.1 ACÓRDÃO Nº 01:

Ementa: ASSÉDIO MORAL CONFIGURADO. EXTRAPOLAÇÃO DO PODER DIRETIVO DA EMPRESA RECLAMADA. DANO MORAL. Os fatos narrados na inicial foram confessados pela Reclamada e comprovados na instrução, em que restou demonstrado a violação ao poder diretivo diante da fiscalização dos armários dos empregados, evidenciando o assédio moral sofrido e o constrangimento que lhe fora causado.

(Processo 0000664-58.2013.5.05.0342 RecOrd, Origem SAMP, ac. nº 266274/2016 Relatora Desembargadora MARIA ADNA AGUIAR, 5ª. TURMA, DJ 19/07/2016.)

Refere-se a um Recurso Ordinário interposto pelo Atacadão Distribuição Comércio e Indústria Ltda, objetivando reformar a sentença de fls. 239-243 proferida nos autos da reclamação trabalhista que litiga com Marciel Antônio de Sousa Brito, que julgou parcialmente procedente a reclamação. Notificada, a parte adversa se manifestou e apresentou recurso adesivo. A Reclamada foi notificada e apresentou contrarrazões do recurso adesivo. Ocorreu também no processo o parecer do Ministério Público do Trabalho.

Voto do Recurso Ordinário da Reclamada:

Dos danos morais: A Reclamada postula a reforma da sentença que reconheceu o dano moral existente em decorrência de ação abusiva do preposto da empresa, ao abrir os armários e tocar nos objetos pessoais dos empregados.

A empresa alega em sua defesa que esse fato ocorreu apenas com 5 (cinco) funcionários e o responsável por essa fiscalização foi punido com o afastamento da filial.

Da fundamentação e decisão da Relatora Desembargadora Maria Adna Aguiar:

[...]

A Reclamada ao confirmar o fato, indicando que funcionário responsável pela fiscalização dos armários foi inclusive punido, confessa que o seu preposto, que neste momento representa a empresa, posicionou-se de forma incorreta e desproporcional, ante a sua punição. O indivíduo somente poderá ser punido por algo que não deveria ter feito, seja pela ilegalidade, pela imoralidade ou por ser antiético; ao caso aplicam-se todas estas características. Em que pese a alegação da Reclamada de que somente os armários de cinco empregados teriam sido vistoriados, excluindo-se o do Reclamante, caberia a ré provar que o Reclamante não foi vítima deste fato, ou mesmo pontuar quais obreiros tiveram seus armários fiscalizados sem autorização e/ou presença. **Trata-se de fato impeditivo do direito do autor, que deve ser provado pela parte que o alega, o que não ocorreu.**

[...]

Diante de tais considerações, mantenho a sentença que deferiu a indenização por danos morais em favor do Reclamante, **visto que entendo que restou configurada a abusividade por parte da empresa**, como bem pontuou o julgador a quo. E mantenho o valor arbitrado para este fim, visto que observada a proporcionalidade e razoabilidade na limitação deste.[...]. (Grifos do Autor).

3.2 ACÓRDÃO Nº 02:

Ementa: ASSÉDIO MORAL. 1. Nas relações de trabalho, o assédio moral configura-se como conduta abusiva do empregador ou de seus prepostos, mediante a qual fica exposto o obreiro, de forma reiterada, a situações vexatórias, humilhantes e constrangedoras, as quais atentam contra a sua dignidade e integridade psíquica e, assim, violam o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana (art. 1º, inciso III, da Constituição Federal). 2. Não é cabível, portanto, a condenação ao pagamento de indenização por assédio moral quando configurados atos empresariais dentro do poder diretivo, sem expor o trabalhador a humilhação ou constrangimento.

(Processo 0000223-30.2014.5.05.0023, Origem PJE, Relatora Desembargadora LUÍZA LOMBA, 2ª. TURMA, DJ 21/10/2016.)

Refere-se a um Recurso Ordinário interposto por Luciano Santos Simões em que litiga em face da Televisão Itapoan e recorre ordinariamente da sentença prolatada pela Juíza da 23ª Vara do Trabalho de Salvador.

Voto do Recurso Ordinário da Reclamante:

Do assédio moral e danos morais e materiais:

O Reclamante pugna pela reforma da decisão de primeira instância que julgou improcedente o seu pedido de pagamento de indenização por assédio moral, bem como por danos morais e materiais pelo uso de dados pessoais do Recorrente para contratação de serviços de telefonia nas instalações da Reclamada. Afirma que fora colacionado aos autos notícias em sites que depõe contra o seu empregador, onde seus subordinados são tratados com palavras e gestos humilhantes. Alega também que teve o seu nome negativado no SPC e SERASA, em razão da utilização de seus dados pessoais para aquisição de linha telefônica em seu nome.

Da fundamentação e decisão da Relatora Desembargadora Luiza Lomba:

[...]

Entre os doutrinadores do ordenamento pátrio, por sua precisão, vale destacar algumas definições formuladas. Rodolfo Pamplona Filho, buscando um sentido de generalidade, por não ser o assédio moral um fenômeno restrito às relações de trabalho, entende que este pode ser conceituado como 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".

Ensina, ainda, que "o assédio moral se caracteriza, visivelmente, através da prática de condutas repetitivas e prolongadas, de conteúdo ofensivo e/ou humilhante. [...] É sempre importante mencionar que a idéia de assédio lembra 'cerco', o que normalmente não é algo tópico ou esporádico. Um ato isolado geralmente não tem o condão de caracterizar, doutrinariamente, tal doença social".

Por seu turno, na lição de Alice Monteiro de Barros, o assédio moral "não se confunde com outros conflitos, que são esporádicos, nem mesmo com más condições de trabalho, pois pressupõe o comportamento (ação ou omissão) por um período prolongado, premeditado, que desestabiliza psicologicamente a vítima"

[...]

Assim, nas relações de trabalho, o assédio moral configura-se como conduta abusiva do empregador ou de seus prepostos,

mediante a qual fica exposto o obreiro, de forma reiterada, a situações vexatórias, humilhantes e constrangedoras, as quais atentam contra a sua dignidade e integridade psíquica e, assim, violam o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana (art. 1º, inciso III, da Constituição da República).

[...]

A testemunha indicada pelo autor afirmou que "Luis Carlos era ignorante, gritava para que o empregado comparecesse com urgência à sua sala, batia na mesa, jogava papéis nas mesas, chamava os empregados de incompetentes". **Verifica-se, deste depoimento, que não há a indicação de assédio dirigida especificamente ao reclamante.**

[...]

Ocorre que, como acertadamente decidiu a Juíza de primeiro grau, não há nos autos prova de a reclamada tenha se utilizado da conta bancária do reclamante para realizar transações, sem a sua autorização, ou mesmo que tenha firmado contrato para aquisição de linha telefônica, utilizando-se indevidamente de dados do autor para tanto.

[...]

Portanto, não havendo prova dos constrangimentos ou das humilhações suportadas pelo reclamante, ou mesmo da utilização indevida de dados do autor para aquisição de linha telefônica, ou outras movimentações bancárias, mantenho irretocável a decisão de origem, neste particular. [...]. (Grifos do Autor).

4 MÉTODO

Trata-se de uma pesquisa bibliográfica com abordagem qualitativa, realizada através de revisão bibliográfica, contendo os principais autores sobre o assunto pesquisado, tais como: Maurício Godinho Delgado, Carlos Henrique Bezerra Leite, Rodolfo Pamplona Filho, dentre outros. Além disso, busca em sites, análise de artigos científicos, periódicos, dissertações e coleta de jurisprudência do TRT da 2ª e 5ª Regiões. Essa abordagem qualitativa permite mensurar as variáveis e mapear as informações, para a sua posterior análise e compreensão.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conforme demonstrado no presente trabalho, o poder diretivo do empregador não é absoluto a tal ponto de extrapolar os limites da razoabilidade e proporcionalidade, expondo o empregado a situações humilhantes e constantes em seu ambiente de trabalho, mediante a prática de atos que violem o seu psíquico, como a exigência de metas inatingíveis, a sobrecarga de trabalho diário que impeça usufruir de seu intervalo para descanso e refeição, dentre outros.

Da mesma forma, não deve o empregador, mediante o seu poder disciplinar, que é um desdobramento do poder diretivo, aplicar sanções inadequadas ao seu empregado, sob pena de tais condutas, se reiteradas, implicarem em assédio moral, motivando, inclusive, a rescisão indireta do contrato de trabalho.

É certo, também, que a configuração do assédio moral não ocorre pura e simplesmente por atos isolados de condutas inadequadas do empregador, pois exige a prática de condutas abusivas, repetitivas e prolongadas por parte do empregador, de conteúdo ofensivo e/ou humilhante que atentem contra a dignidade e integridade psíquica do empregado, e, assim, violem o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana.

Dessa forma, o fato de o empregado ser subordinado juridicamente ao empregador, tal condição não o obriga a ser submetido a cláusulas contratuais e/ou a situações diárias que renunciem seus direitos fundamentais, sobretudo, o da dignidade da pessoa humana, princípio basilar do ordenamento jurídico brasileiro.

Assim, apesar de o empregador ser detentor do poder diretivo, e, com isso, ter o poder de dar ordens, exigir o cumprimento de metas, aplicar sanções disciplinares aos seus funcionários, com o objetivo de manter organizado e produtivo o estabelecimento empresarial, não pode, com isso, agir de forma abusiva e muito

menos aplicar penalidades indevidas ou exacerbadas aos seus empregados, sem avaliar o nexo causal, sob pena de incorrer em assédio moral.

Tal fenômeno, que se popularizou muito ao longo dos últimos anos, vem incorrendo em uma prática cada vez mais comum no ambiente de trabalho. Salienta-se, contudo, que nem toda situação deve ser caracterizada como assédio, sendo necessária, por parte do Magistrado, uma análise pragmática do caso concreto, com a realização de um diagnóstico efetivo para se pensar em decidir por uma possível reparação de direitos, conforme Acórdão nº 02, elencado no desenvolvimento deste estudo, cuja decisão foi pela negativa do assédio moral.

Assim, constata-se que a configuração do assédio moral não decorre da simples exigência de metas, busca de melhorias e cobranças do empregador para com o seu empregado, pois, do contrário, as empresas estariam fadadas ao insucesso, diante da competitividade do mercado. Contudo, tais exigências não podem ser abusivas e excessivas por parte do empregador, devendo existir uma relação de mútuo respeito entre empregados e empregadores, no ambiente de trabalho, sob pena de incorrer em assédio moral.

Dessa forma, as partes envolvidas nessa relação devem ter ciência de seus direitos e obrigações de maneira clara e explícita, para que o empregador, no exercício do seu poder diretivo, não adote condutas abusivas e excessivas perante os seus funcionários, e, estes, por sua vez, cumpram as suas obrigações laborais, com efetividade.

Conclui-se, portanto, que os esforços no combate ao assédio moral na relação de trabalho perpassam por um envolvimento dos diversos setores da sociedade, tais como: doutrinadores, sindicatos, associações, empresas, dentre outros, tendo como objetivo um maior esclarecimento e compreensão dos empregadores e empregados acerca da legislação vigente, bem como de seus direitos e obrigações nessa relação, minimizando com isso a incidência de ações trabalhistas envolvendo assédio moral.

REFERÊNCIAS

BASILE, Cesar Reinaldo Offa. **A dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho na interpretação e aplicação das normas trabalhistas**. 2009. 46 f. Dissertação (Mestrado em Direito). Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo- USP, 2009. Acesso em: 09 nov. 2016.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm> Acesso em: 09 nov. 2016.

BRASIL, **Decreto Lei nº. 5.452 de 1º de Maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm> Acesso em: 12 maio 2016.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho (5. Região). **Recurso Ordinário**: Rec. Ord. 0010555-56.2013.5.05.0002, Origem PJE, Relatora Desembargadora Maria Adna Aguiar, 5ª. Turma, **DJ** 15/07/2016. Disponível em: <<http://www.trt5.jus.br/default.asp?pagina=acordaoPesquisaAvancada&arrayCodDesembargador>> Acesso em: 05 nov. 2016.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho (5. Região). **Recurso Ordinário**: Rec. Ord. 0000223-30.2014.5.05.0023, Origem PJE, Relatora Desembargadora Luíza Lomba, 2ª. Turma, **DJ** 21/10/2016. Disponível em: <<http://www.trt5.jus.br/default.asp?pagina=acordaoPesquisaAvancada&arrayCodDesembargador>> Acesso em: 02 nov. 2016.

CASTRO, Bruna Rafaely Lotife. **A evolução histórica do direito do trabalho no mundo e no brasil**. Disponível em: <<https://brunnalotife.jusbrasil.com.br/artigos/111925458/a-evolucao-historica-do-direito-do-trabalho-no-mundo-e-no-brasil>> Acesso em: 4 nov. 2016.

CUNHA JÚNIOR, Dirley da. **Curso de Direito Constitucional**. 7. ed. Salvador: Jus Podivm, 2013.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

JÚNIOR, José Cairo. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. Salvador: Jus Podivm, 2014.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 14. ed. São Paulo. Saraiva, 2016.

MURARI, Marlon Marcelo. **Limites Constitucionais ao Poder de Direção do Empregador e os Direitos Fundamentais do Empregado – O equilíbrio está na dignidade da pessoa humana**. 1.ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 90.

PAMPLONA, Rodolfo Filho. **Palestra sobre Assédio Moral: I Congresso de Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho**. Salvador: abril, 2016.

SOUZA, Cirelle. **O limite do poder diretivo do empregador e a caracterização do assédio moral**. Juris Way, 2010. Disponível em:
<http://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=4204> Acesso em: 16 maio 2016.

STEPHAN, Claudia Coutinho. **O princípio constitucional da dignidade e o assédio moral no direito do trabalho de Portugal e do Brasil**. São Paulo: LTR, 2013, p. 15.

TELES, Everton da Silva. **Limitações ao poder diretivo do empregador no procedimento de revista do empregado**. 2013. Artigo. Universidade Salvador – UNIFACS. Disponível em:
<<http://www.revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/3426>> Acesso em: 7 nov. 2016.

TOMEI, Marco Antonio. **O desvirtuamento da rescisão indireta**. 2013. Artigo. Migalhas. Disponível em:
<<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI185127,41046O+desvirtuamento+da+rescisao+indireta+do+contrato+de+trabalho>> Acesso em: 28 nov. 2016.