

RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO OCASIONADO POR ASSÉDIO MORAL

NAYANE NERY RODRIGUES VITOR DA SILVA¹

BRUNA DAIANA DANIELI²

RESUMO

As reclamações trabalhistas por assédio moral tiveram um considerável crescimento, com ações que relatam atitudes que atingem os direitos fundamentais do trabalhador, ferindo a honra, a moral, prejudicando o fator psíquico e físico e violando as obrigações previstas em contrato de trabalho assumidas pelo empregador. Esta pesquisa visa mostrar a importância de conhecer e como determinar as ações praticadas por assédio moral que acarretam a possibilidade de rescisão indireta do contrato de trabalho. Mostrando a caracterização da rescisão indireta caso a falta cometida pelo empregador e pressupostos, forem fatos que tornam impossível a continuidade do vínculo empregatício. Simples atitudes não ensejam a rescisão indireta, deve haver requisitos graves, ocasionando consequências que não podem ser resolvidas por outros recursos. Para realização da pesquisa foi utilizada a pesquisa bibliográfica em livros e artigos e a análise qualitativa com a verificação de registros de casos de rescisão indireta ocorrida por assédio moral no Brasil.

Palavras-Chave: Assédio moral. Ambiente de trabalho. Rescisão do contrato de trabalho. Rescisão Indireta.

¹ Graduanda em Ciências Contábeis pela EDUVALE de Jaciara/MT. E-mail: nayanenery_@hotmail.com.

² Professora do Curso de Ciências Contábeis da Faculdade EDUVALE. Auxiliar Administrativo na CCLAA do Vale do Cerrado. Graduada em Ciências Contábeis, Pós-graduada em Controladoria e Finanças. E-mail: bruna_jacy@hotmail.com.

1. INTRODUÇÃO

O Assédio moral veio a ser conhecido nas relações de trabalho recentemente, sendo um reflexo de ações que envolvem humilhação, perseguição e ameaças dentro do ambiente de trabalho, uma prática que atinge a vida psicológica do trabalhador levando a frustrações que colocam a vida do mesmo em risco.

De acordo com Guedes (2003), só nas últimas décadas do século XX é que o assédio moral veio a ser identificado como "fenômeno destruidor do ambiente de trabalho".

O Assédio moral pode se enquadrar em motivo para Rescisão indireta do contrato de trabalho, pois nele estão envolvidas situações abusivas, e na legislação não há definição específica para este ato, sendo através dos conceitos oriundos da doutrina que se busca comprovar esta prática.

De acordo com Hirigoyen (2000), o isolamento, a dificuldade de comunicação, a ofensa moral, verbal, física ou sexual são atitudes perversas consideradas premeditadas nas condições de trabalho. São fatores que podem encadear a rescisão indireta do Contrato de Trabalho, em virtude do abuso contra outrem.

Diante dos tribunais trabalhistas há elementos que podem caracterizar o assédio moral que são: conduta repetitiva, degradação do ambiente de trabalho, agressão psíquica e ofensas. As condutas abusivas do assédio moral podem acarretar sérios danos à organização, aumentando o índice de reclamações trabalhistas, ocasionando o pedido de rescisão indireta do contrato de trabalho, pedido de indenizações por danos morais, além de ações trabalhistas conjuntas, intermediadas por Sindicatos ou Ministério Público do Trabalho.

As reclamações trabalhistas por assédio moral tiveram um considerável crescimento, com ações especificadas, que atingem os direitos fundamentais do trabalhador, ferindo a honra, a moral, prejudicando o fator psíquico e físico e violando as obrigações previstas em contrato de trabalho assumidas pelo empregador.

O presente trabalho tem como objetivo principal investigar os fatores e as possibilidades da rescisão indireta do contrato de trabalho devido o assedio moral, além de expor os fatos que o caracterizam. Dessa forma, foi utilizada a pesquisa qualitativa,

o método bibliográfico e documental, tomando como base casos de assédio moral no ambiente de trabalho ocorridos no Brasil.

2. CONCEITO DE CONTRATO DE TRABALHO

O contrato individual de trabalho conforme caracterizado pelo artigo 442 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT de 1943 “é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”.

O autor Magano (1991) cita que quando uma pessoa física presta serviços remunerados de modo contínuo a outra pessoa física, jurídica ou equiparada é considerado um contrato de trabalho, um negócio jurídico entre as partes.

O contrato individual de trabalho possui como elementos a subordinação jurídica, pessoalidade, pessoa física, não eventualidade e onerosidade. É realizado quando ambas as partes manifestam vontade, podendo ser tácita ou expressa. Podendo ser um contrato por prazo determinado conforme o parágrafo 2º do artigo 443 da CLT e com um período estimado para a realização de serviços, inclusive contrato de experiência conforme o artigo 445 ou por prazo indeterminado. A modalidade por prazo indeterminado é quando não há uma data com a duração específica para término.

Na caracterização do contrato individual de trabalho é importante salientar a definição das partes que compõe o mesmo, ou seja, empregado e empregador, que de acordo com o artigo 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 serviços.

§ 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, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

§ único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

2.1 RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO E SUAS MODALIDADES

A rescisão do contrato de trabalho pode ser denominada como cessação, extinção do contrato de trabalho. Quando uma das partes, Empregado ou Empregador resolvem finalizar o vínculo empregatício.

De acordo com Paulo e Alexandrino (2008, p.351):

A extinção do contrato de trabalho é a terminação do vínculo de emprego, com a cessação das obrigações para os contratantes. A extinção do contrato de trabalho produz diversos reflexos jurídicos para as partes, especialmente econômicos, que merecem ser examinados separadamente.

A rescisão do contrato de trabalho quando há amparo da legislação trabalhista exige uma análise para a tomada de decisão, que de acordo com Oliveira (1996) tem a finalidade de não acarretar prejuízos em seu ambiente de trabalho. Existem várias modalidades de Rescisão de Contrato de Trabalho, conforme definições a seguir.

2.1.1 Dispensa sem justa causa

É a rescisão motivada pelo Empregador sem motivo. Sendo que o empregador deseja desligar o empregado da empresa dando direito ao funcionário dispensado do aviso prévio. Segundo o artigo 477 da CLT:

Art. 477 - É assegurado a todo empregado, não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato, e quando não haja ele dado motivo para cessação das relações do trabalho, o direito de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa.

No caso do pagamento da indenização, a CLT considera que:

Art. 478 - A indenização devida pela rescisão de contrato por prazo indeterminado será de um mês de remuneração por ano de serviço efetivo, ou por ano e fração igual ou superior a 6 meses.

§ 1º - O 1º ano de duração do contrato por prazo indeterminado é considerado como período de experiência, e, antes que se complete, nenhuma indenização será devida.

§ 2º - Se o salário for pago por dia, o cálculo da indenização terá por base 30 dias.

§ 3º - Se pago por hora, a indenização apurar-se-á na base de 220 horas por mês.

§ 4º - Para os empregados que trabalhem à comissão ou que tenham direito a percentagem, a indenização será calculada pela média das comissões ou percentagens percebidas nos últimos 12 meses de serviço.

§ 5º - Para os empregados que trabalhem por tarefa ou serviço feito, a indenização será calculada na base média do tempo costumeiramente gasto pelo interessado para realização de seu serviço, calculando-se o valor do que seria feito durante 30 dias.

§ 6º - 3 dias de abono por cada ano trabalhado.

2.1.2 Dispensa com justa causa

Esta modalidade de dispensa é ocasionada quando o Empregado comete faltas que prejudicam a confiança que seu empregador pode depositar, onde que se torna impossível a continuação do vínculo de emprego. Conforme artigo 482 da CLT existem alguns motivos que podem gerar a dispensa por justa causa:

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

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e) desídia no desempenho das respectivas funções;
- f) embriaguez habitual ou em serviço;
- g) violação de segredo da empresa;
- h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
- i) abandono de emprego;
- j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k) ato lesivo da honra e boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- l) prática constante de jogos de azar.

§ único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado, a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional.

No caso de rescisão por justa causa, o empregado tem o direito de receber somente as férias vencidas e o saldo de salário.

2.1.3 Rescisão indireta

A rescisão indireta é solicitada por iniciativa do empregado, quando o mesmo considera que foi atingido por alguma falta cometida pelo empregador. Geralmente é um processo onde o empregador não assume que realizou tal falta, sendo assim será realizada por via Judicial. Ocorrerá um processo onde a Jurisprudência analisará se os fatos apresentados pelo empregado realmente são passíveis de Rescisão Indireta, e se for reconhecido condenará a empresa pagar as verbas devidas. É um processo admitido porque o empregador não demite o empregado, porém adota uma conduta que torna o contrato de trabalho impossível ou intolerável. Segundo o artigo 483 da CLT:

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

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

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

§ 2º - No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo.

Caso seja reconhecida a Rescisão indireta, devido o empregador ter cometido falta grave, o empregado tem direito de receber as seguintes verbas rescisórias: saldo de salários; aviso-prévio; 13º salário proporcional; férias proporcionais acrescidas de 1/3 constitucional; férias vencidas acrescidas de 1/3 constitucional, se o contrato for superior a 01 (um) ano e ainda não as tiver gozado; depósito ao FGTS relativo ao mês da rescisão e mês anterior se for o caso; depósito de importância igual a 40% do

montante dos depósitos de FGTS em conta vinculada, acrescidos de juros e atualização monetária; saque do FGTS em conta vinculada.

Martins (2008) cita que a falta cometida pelo empregador deve ser grave e que não haja a possibilidade de manter a relação de emprego. Parreira (2007) deixa claro que as empresas que queiram evitar reclamações trabalhistas por rescisão indireta devem prevenir através do comportamento dos seus gestores e diminuir os riscos desta avença. As empresas que não busca a precaução das condutas que levam a rescisão indireta estão propensas a possibilidade de rescisão indireta por justa causa do empregador.

A rescisão indireta do contrato de trabalho deverá ser solicitada em juízo, onde o empregado poderá deixar o emprego e solicitar o pagamento devido da remuneração rescisória e os danos morais se caso for reconhecido. Esta opção se dará quando a falta cometida pelo empregador seja grave a ponto que esteja impossível a convivência entre ambas as partes e durante este período as partes se distanciam até o julgamento. O empregado deve estar atento, pois se a reclamatória trabalhista não for ajuizada de imediato, pode ser caracterizado como uma justa causa por abandono de emprego, ficando desfavorável ao empregado.

O empregado também poderá optar por continuar exercendo suas atividades, e requerer o reconhecimento da rescisão indireta por Assédio Moral junto à justiça do trabalho. Este procedimento pode ser caracterizado em juízo como se o empregado estivesse perdoando o empregador, pois não se teve a obrigação de deixar o ambiente de trabalho em virtude da falta cometida, ou seja, pode ser considerado perdão tácito. De acordo com Heloani (2003) antes de o empregado pleitear uma reclamação trabalhista requerendo a rescisão do contrato de trabalho por assédio moral deve haver um grau considerável de gravidade no qual envolve a questão.

Hirigoyen (2000), afirma que se o empregado tem a sensação de que está sendo prejudicado perante sua dignidade ou sua saúde física, em virtude de ações hostis de uma ou varias pessoas, e acontecer em um período de tempo contínuo, poderá ser caracterizado como assédio moral, havendo a possibilidade de pleitear uma reclamação trabalhista requerendo a rescisão indireta do contrato de trabalho por assédio moral.

2.1.4 Rescisão por Culpa recíproca

É ocasionado quando o Empregado e Empregador contribuem para a ocorrência da rescisão, com culpa simultânea, onde as duas partes possuem atitudes que se tornam impossíveis a continuação do vínculo. De acordo com o artigo 484 da CLT “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”.

Esse tipo de dispensa só pode ser declarada pela justiça do trabalho e quando houver a justa causa de ambas as partes.

2.1.5 Rescisão antecipada de contrato a prazo determinado sem justa causa

Contratos com prazos determinado são aqueles realizados com data pré - fixada para encerramento. Podem ser:

- Contrato de Experiência: Não poderá ultrapassar 90 (noventa) dias, sendo realizado para as partes verificarem reciprocamente a conveniência ou não de ter um vínculo de caráter definitivo de Contrato de Trabalho;
- Contrato de Safra: Geralmente utilizado pelos empregadores rurais, nos períodos de preparo de terra, plantação, até chegar o período de colheita.
- Contrato por obra certa: A característica deste contrato é a previsão necessária que será utilizada para o término de uma obra, a duração não pode exceder a dois anos.

Os contratos por prazo determinado são válidos desde que obedeçam ao art.443, §2º da CLT:

Art. 443- O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito e por prazo determinado ou indeterminado.

§ 1º - Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especializados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada.

§ 2º - O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando:

- a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;

- b) de atividades empresariais de caráter transitório;
- c) de contrato de experiência.

Quando é firmado o contrato de trabalho sem a cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antecipada, a extinção do contrato deverá observar os termos dos artigos 479 e 480, da CLT, que definem:

Art. 479 - Nos contratos que tenham termo estipulado, o empregador que, sem justa causa, despedir o empregado, será obrigado a pagar-lhe, a título de indenização, e por metade, a remuneração a que teria direito até o termo do contrato.

§ único - Para a execução do que dispõe o presente artigo, o cálculo da parte variável ou incerta dos salários será feito de acordo com o prescrito para o cálculo da indenização referente à rescisão dos contratos por prazo indeterminado.

Quando no contrato houver a cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão, ou seja, cláusula específica que o contrato está regido pelo artigo 481 da CLT, havendo rescisão antecipada, não é passível o pagamento de indenização, ou seja, haverá o desconto do aviso.

2.1.6 Rescisão antecipada de contrato a prazo determinado por pedido de demissão

Quando o contrato de prazo determinado não tenha mencionado a cláusula de direito recíproco de rescisão, não há desconto indenizatório, mas haverá o desconto da metade da remuneração que seria devida até o prazo final do contrato, de acordo com a CLT.

Mas se o contrato houver a cláusula assecuratória que torna possível o direito recíproco de rescisão, haverá o desconto indenizatório da metade dos dias que faltam para encerramento do contrato. Conforme elencado no artigo 480 da CLT:

Art. 480 - Havendo termo estipulado, o empregado não se poderá desligar do contrato, sem justa causa, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos que desse fato lhe resultarem.

§ 1º - A indenização, porém, não poderá exceder àquela a que teria direito o empregado em idênticas condições.

2.1.7 Rescisão por Pedido de Demissão

De acordo com Martins (2012) a rescisão de contrato de trabalho na modalidade de Pedido de Demissão é quando o empregado por livre e espontânea vontade não deseja mais continuar o vínculo empregatício com a empresa, ou seja, é um ato unilateral que parte por parte do empregado.

Nessa modalidade, o empregado tem direito de: saldo de salários; salário família (quando o salário não ultrapassar a tabela estabelecida pela Previdência Social); décimo terceiro proporcional aos meses trabalhados; férias vencidas e proporcionais aos dias trabalhados; 1/3 sobre as férias vencidas e proporcionais. Sendo que não terá direito do saque do FGTS, da multa de 40% sobre o FGTS e do seguro desemprego.

Quando há o pedido de demissão o funcionário deve cumprir 30 (trinta) dias de aviso prévio, a partir da data do pedido. Caso o empregado não cumpra o aviso prévio o empregador tem o direito de descontar o valor de aviso prévio, que se trata de um salário no qual o empregado está registrado em carteira de trabalho.

2.2 ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

O assédio moral ou violência moral no ambiente de trabalho não é um fenômeno novo, porém vem se intensificando nos últimos anos. De acordo com Saraiva (2011) o contrato de trabalho é o instrumento entre o empregado e o empregador que torna válido o vínculo entre ambas as partes. Pode ser realizada por uma pessoa física caracterizado por empregado, que exerce atividade não eventual com subordinação a outra pessoa física ou jurídica caracterizado por empregador, através contraprestação salarial. O Empregador é aquele que exerce a administração da contraprestação pelos serviços executados pelo empregado, tornando o mesmo subordinado devido ao poder exercido pelo empregador.

Devido o empregador exercer o poder é que há a grande quantidade de impasses ocasionados nas relações de trabalho, caracterizado por assédio moral, onde há a violação do direito do trabalhador, acarretando problemas laborais. Sobre o assédio moral, Ferreira (2004, p. 37) afirma que:

Pode-se afirmar, sem medo de errar, que o Assédio Moral nas relações de trabalho é um dos problemas mais sérios enfrentados pela sociedade atual. Conforme visto, ele é fruto de um conjunto de fatores, tais como a globalização econômica predatória, vislumbradora somente da produção do lucro, e a atual organização do trabalho, marcada pela competição agressiva e pela opressão dos trabalhadores através do medo e da ameaça. Esse constante clima de terror psicológico gera, na vítima assediada moralmente, um sofrimento capaz de atingir diretamente sua saúde física e psicológica, criando uma predisposição ao desenvolvimento de doenças crônicas, cujos resultados a acompanharão por toda a vida.

Alkimin (2005) relata que o fato do empregado ter acesso ao emprego não é fator tão relevante, tão quanto o emprego exercido em condição digna, com decência. Em virtude de não haver entendimento pacífico quanto ao assédio moral, os estudos e processos oriundos desta avença são realizados por intermédio de doutrina pátria acerca do tema. Segundo Nascimento (2011), foi através da doutrina pátria é que foi considerado o assédio moral como efeito prejudicial à saúde psíquica, do trabalhador nas quais expõe a situações de constrangimento e deteriora o ambiente de trabalho.

Os tipos de assédio moral no ambiente de trabalho, conforme mencionado por Souza (2009) são o Assédio Moral Vertical Descendente, Assédio Moral Horizontal ou Paritário e o Assédio Moral Vertical Ascendente, conforme veremos a seguir:

2.2.1 Assédio Vertical Descendente

É um tipo de assédio ocasionado por um empregado que geralmente ocupa cargo de liderança ou cargo superior ao do empregado que está sofrendo o assédio ou do próprio empregador que possui superioridade hierárquica. Onde os mesmos usam o poder de forma abusiva, com cobranças e metas que podem ser consideradas inatingíveis, faz com que os mesmos passem por situação de opressão, e apelidos desagradáveis. Alkimin (2005), afirma que este tipo de atitude opressora que parte de um líder é ocasionado quando se sentem ameaçados no ambiente de trabalho, como forma de eliminar uma possível ameaça contra os mesmos, seja uma enfermidade, novos modos de adaptação, ou seja, uma forma de forçar o trabalhador a um eventual pedido de demissão.

2.2.2 Assédio Moral Horizontal ou Paritário

Ramos (2012) define que o assédio moral horizontal é ocasionado por conjunto de pessoas com mesmos níveis hierárquicos. Onde os próprios patrões incentivam seus trabalhadores a se tornarem rivais, entrando em choque. Neste caso terá divergência interna, onde haverá trabalhadores que entrará com pedido de demissão, onde se tornará difícil conviver em um mesmo ambiente que a outra. E desta forma se liberta deste trabalhador que para o patrão já não era conveniente.

Segundo Nascimento (2009) as atitudes que ocasionam este fator podem ser comentários que atingem a vida pessoal do trabalhador, interferências em projetos da vida profissional, conflitos políticos, religiosos.

2.2.3 Assédio Moral Vertical Ascendente

O assédio ascendente é aquele onde o trabalhador realiza contra o seu superior que ocupa cargo de liderança, como nos outros casos tornam difícil a convivência no ambiente de trabalho, tentando provocar uma eventual dissolução do vínculo empregatício do líder.

Todas as maneiras de assédio que for caracterizada de forma direta ou indireta afeta o estado psicológico da vítima, afetando dignidade, colocando em risco o trabalho, deteriorando o ambiente de trabalho e demais danos. De acordo com Maeoka (2012), para entender o tipo de assédio é indispensável ter o conhecimento do perfil da vítima e do agressor.

Felker (2006), diz que o agressor sente satisfatório diminuir outrem, e considera inevitável deixar a mostra o poder que possui e disfarçam sua falta de competência. Geralmente o agressor é alguém que não gosta de escutar, reage de maneira imprevista, nunca assume seus erros, tem pouca capacidade para aprendizagem, e desmotiva todos ao seu redor, não dando importância aos outros.

Sendo assim, Brito (2010) afirma que o assédio é classificado por uma série de segregação, intenção de exclusão, onde o agressor tenta de todas as formas que a vítima não consiga suportar o ataque que está sofrendo.

2.3 CONSEQUENCIAS DO ASSÉDIO MORAL

Muitas vezes o sintoma da vítima ocasionado pelo assédio moral é misturado a traços de estresse, pois segundo Tarcitano e Guimarães (2004), a vítima tenta ajustar aquela determinada situação. Hiregoyen (2002) menciona que a vítima terá sentimentos de culpa, melancolia, se tornando obcecada, perdendo até seu próprio prestígio. A união destes sentimentos começa a ser intensa que começa a causar perturbação psíquica. Estes fatores destroem a vida da vítima, provocando enfermidade, desemprego, até a morte.

As vítimas de assédio moral podem solicitar a rescisão indireta do contrato de trabalho, de acordo com as alíneas a, b e c, do art. 483 da CLT. E se o assédio partir de um trabalhador com cargo de liderança caso seja provado o empregador pode dispensá-lo por justa causa, por condutas não permitidas pela lei, de acordo com a alínea b, do artigo 482 da CLT.

A constituição Federal de 1988 (Artigos 1º, 3º e 5º) ampara a honra e a dignidade de todos os indivíduos e quando houver desrespeito e prova concreta de ato faltoso a vítima deve ser indenizada por dano moral, multa pecuniária, por estar sendo agredido, complicando a vida social, familiar e as relações de trabalho. Além, de se tornar uma responsabilidade civil pela violação de uma norma jurídica e provocação do dano.

Há anos foi criada a constituição, mas constantemente os princípios citados na mesma são infringidos, e o legislador deixou clara a importância da dignidade humana, do valor do trabalho humano, nas naturezas trabalhistas. Silva (2000) afirma que a dignidade do ser humano é indispensável, desde o nascimento, o crescimento econômico, a vivência decente, a organização social, educação, o crescimento e instrução para a vivência na condição de cidadão, não apenas estando presente na legislação, mas sendo um desafio a ser praticado.

O ambiente de trabalho que possui condutas de assédio moral fica degradado, diminui a produtividade do trabalhador, prejuízo pecuniário quando gera pagamento de processos, ou seja, causa prejuízos tanto para as vítimas quanto para as empresas.

O empregador não pode por benefício próprio e para obtenção de lucros e promover atos como o assédio moral, e tem responsabilidade civil por ter infringido uma

norma contratual ou por não praticar ações que permitam uma boa participação na vida social, conforme Diniz (2002, p.34) aponta abaixo:

[...] a aplicação de medidas que obriguem alguém a reparar dano moral ou patrimonial causado a terceiros, em razão de ato próprio imputado, de pessoas por quem ele responde, ou de fato de coisa ou animal sob sua guarda (responsabilidade subjetiva) ou, ainda, de simples imposição legal (responsabilidade objetiva).

Não há fundamento legal específico ou doutrina que regula o assédio moral, mas estes fatores não são obstáculos para a imposição de penalidades aos empregadores que cometerem condutas abusivas de assédio moral, pois a doutrina e a jurisprudência tiveram considerável crescimento, quanto à imposição de indenizações às vítimas.

3. METODOLOGIA

De acordo com Fachin (2003), metodologia é um conjunto de métodos e regras aplicados em determinada disciplina, sendo que, o método é um instrumento de conhecimento que proporciona aos pesquisadores uma orientação geral com o objetivo de facilitar um planejamento de pesquisa, formular hipóteses, realizar experiências e interpretar resultados.

Neste trabalho foi utilizada a pesquisa bibliográfica em livros e artigos de diversos autores especializados em suas respectivas áreas, com o objetivo de apresentar uma fundamentação teórica com dados confiáveis.

A pesquisa bibliográfica é feita a partir do levantamento de referências teóricas já analisadas, e publicadas por meios escritos e eletrônicos, como livros, artigos científicos, páginas de web sites. Qualquer trabalho científico inicia-se com uma pesquisa bibliográfica, que permite ao pesquisador conhecer o que já se estudou sobre o assunto. Existem, porém pesquisas científicas que se baseiam unicamente na pesquisa bibliográfica, procurando referências teóricas publicadas com o objetivo de recolher informações ou conhecimentos prévios sobre o problema a respeito do qual se procura a resposta (FONSECA, 2002, p. 32).

A análise realizada foi de caráter exploratório que visa descobrir as semelhanças entre fenômenos, sendo que de acordo com Richardson (1999, p.17) “[...] os pressupostos teóricos não estão claros, ou são difíceis de encontrar. Nessa situação, faz-se uma pesquisa não apenas para conhecer o tipo de relação existente, mas, sobretudo para determinar a existência de relação”.

Foi utilizado o método descritivo com o levantamento de informações para análise e alcance de resultados, que de acordo com Gil (2008), as pesquisas descritivas são importantes e tem como objetivo a “descrição das características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis”.

Houve também a utilização da pesquisa aplicada e pesquisa qualitativa. Conforme Appolinário (2011, p. 146), a pesquisa aplicada tem o objetivo de “resolver problemas ou necessidades concretas e imediatas”. A pesquisa qualitativa tem sua definição através de Minayo (2001, p. 22):

A pesquisa qualitativa responde a questões muito particulares. Ela se preocupa, nas ciências sociais, com um nível de realidade que não pode ser quantificado. Ou seja, ela trabalha com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis.

4. ANÁLISE DE DADOS

Há grandes empresas no mercado de trabalho em busca de crescimento constante, e para isso, colocam metas desafiadoras a seus funcionários, onde podem ocorrer situações que prejudicam o ambiente de trabalho, onde os que possuem cargos de liderança podem usar o poder com abuso. Nestes casos, as empresas devem estar atentas para não sofrerem eventuais reclamações trabalhistas.

Foi realizado um levantamento de alguns casos ocorridos em grandes empresas no Brasil que se caracterizaram como assédio moral, sendo que também foi realizada uma análise das causas que levaram a tal fato e das punições determinadas para as empresas.

4.1 Processo Coletivo Contra a Empresa Ricardo Eletro

De acordo com o Ministério Público do Trabalho – Procuradoria Geral do Estado do Espírito Santo por meio do Processo Ação nº 0500056-98.2014.5.17.0191 de 2015, a empresa Ricardo Eletro foi condenada por assédio coletivo em R\$ 300.000,00 (Trezentos mil reais) o dinheiro referente a indenização por danos morais coletivos, será revertido a uma entidade assistencial local, a ser determinada pelo MPT.

Foi provado que um funcionário com cargo de liderança fazia xingamentos, humilhações, agressões físicas e castigos não permitidos pela lei. O caso ocorreu em São Mateus/ES e por meio de uma ação civil pública a empresa além da indenização foi condenada a adotar ações que não envolvam a prática do assédio moral.

A empresa processada se recusou a assinar um Termo de Ajuste de Conduta – TAC, que é um documento formalizado pelo Ministério público, a fim de ajustar condutas que estão sendo realizadas fora da legislação. O processo ora mencionado é devido o descumprimento da Constituição Federal – Artigo 1º, nos Princípios Fundamentais.

4.2 Processo Contra a Empresa Carrefour

O Tribunal Superior do Trabalho – TST, na sexta turma recursal condenou a empresa Carrefour Comércio e Indústria Ltda a pagar R\$100.000,00 (cem mil reais) por assédio moral, através do Processo nº RR - 331-41.2011.5.10.0018 do ano de 2012. O fato ocorreu devido uma funcionária da empresa ter sofrido com metas abusivas e tratamento de discriminação racial. Após sofrer o referido abuso por cerca de quatorze anos adquiriu uma síndrome de esgotamento profissional conhecida também por síndrome de Burnout, ocasionada por grandes pressões psicológicas, levando a mesma a ter sentimentos depressivos, distúrbios psíquicos, necessitando de afastamento por um período de 03 (três) anos.

A ex-empregada acusou a empresa através de reclamação trabalhista de acúmulo de funções, assédio moral e danos psicológicos.

4.3 Processo Contra o Banco do Brasil

O Banco do Brasil através do processo ACP nº 0001017-23.2011.5.05.0034 de 2011, foi condenado por assédio moral coletivo, tendo que pagar uma indenização de R\$ 2 milhões, que foi direcionada ao Núcleo de Apoio e Combate ao Câncer Infantil (Nacci). A ação é civil publica e foi acionada pelo Ministério do Trabalho da Bahia. Através do processo foi comprovado que a Superintendência Regional do Banco do Brasil, para que ocorresse o aumento das negociações bancárias aplicavam práticas que feriam a moral dos empregados.

A superintendência fazia ameaça de perda de cargo comissionado, prática de ações divergentes com a norma interna bancária, isolamento, má comunicação, e apelidos pejorativos. Atitudes que diminuíram a autoestima dos funcionários, ocasionando esgotamento mental, ansiedade, depressão, onde os empregados necessitaram de tratamento médico psicológico.

O custeio da assistência médica, psicológica e psiquiátrica dos empregados que sofreram estes abusos, foi bancada pelo Banco do Brasil. Além disso, o Banco teve que promover práticas que evitem a ocorrência de práticas por assédio moral.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

De acordo com os estudos e pesquisas realizadas pode-se verificar que o assédio moral é consequência de atitudes insensatas com outra pessoa, sujeitando a humilhações, isolamentos e práticas que ferem a moral e a dignidade humana.

Diante do que foi mencionado pode ser verificado que há varias situações distintas de assédio moral, onde as empresas são responsáveis por coibir tais práticas, que se tornam prejudiciais aos empregados e também para as empresas que sofrem ações trabalhistas.

O assédio moral é evidenciado por ações como agravos, injúrias, difamações, ofensas, afrontamentos, discussões, humilhações, perseguições, aplicadas de forma intensa, sutil e constante pelo detentor do poder.

As empresas que possuem conduta caracterizada por assédio moral têm um ambiente de trabalho difícil de conviver, acarretando a diminuição da produtividade e aumento da quantidade de empregados afastados por auxílio doença e acidentes de trabalho, tendo como exemplo os processos trabalhistas ocasionados por assédio moral na análise de dados. Sendo assim, as organizações devem procurar técnicas na qual valorizem o indivíduo, pois eles são capazes de fazer diferença, pois vivem em um mundo de negócios competitivo, e a valorização do profissional pode ajudar na melhora do clima da organização, com indivíduos mais produtivos, no qual proporcionem a maximização de lucros e resultados.

O líder deve evitar a criação de situações de conflito exercendo suas atividades com mais proximidade em suas equipes, com relação saudável, a fim de alcançar objetivos favoráveis a organização. Quando o líder e os colaboradores estão bem com eles mesmos, produzem mais do que aqueles que não conseguem se desligar dos problemas externos, tendo consequência de diminuir a produtividade e afetando os que estão ao seu redor.

Por outro lado, é de extrema importância trabalhar exercícios que envolvam a inteligência emocional, pois proporciona um maior equilíbrio, e as empresas atuais valorizam esta característica nos colaboradores, onde irão melhorar os relacionamentos no ambiente de trabalho, gerando assim melhores resultados. Além, de que poderão influenciar os colaboradores, de modo espontâneo e diminuindo as práticas de assédio moral.

A liderança inteligente é aquela que percebe que os indivíduos presentes nela possuem experiências técnicas, mas que são dotadas de sentimentos, e vivência pessoal. É uma liderança que valoriza os atributos humanos, não somente atributos advindos da execução das atividades operacionais.

Atualmente não há legislação específica que define o assédio moral, mas a legislação obteve grande avanço nas condenações favoráveis ao empregado, concedendo indenização pelos abusos sofridos, quando apresentadas provas concretas.

6. REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio Moral na Relação de Emprego**. Curitiba: Juruá, 2005.

APPOLINÁRIO, Fabio. **Dicionário de Metodologia Científica**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003, p. 11.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federal do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. Decreto Lei nº 5.452: **Consolidação das Leis do Trabalho**. 1º de Maio de 1943, edição 2017.

BRASIL. **Ministério Público do Trabalho**. Sala de Imprensa. MPT Noticias. Disponível em <http://portal.mpt.mp.br>; Acesso em 20 de Setembro de 2017, 14h20.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho TST**. Noticias. Busca de Notícias. Disponível em: <http://www.tst.jus.br>; Acesso em 25 de Setembro de 2017, 15h10.

BRITO, Jonas Santada. **Assédio moral e sexual**. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho 2ª Região**, n. 4, p. 79-84, jan/abr. São Paulo, 2010.

DINIZ, Maria Helena. **Código Civil anotado**. 8. ed. São Paulo: Saraiva, 2002

FACHIN, Odília. **Fundamentos da metodologia**. 4ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

FELKER, Reginald Delmar Hintz. **O dano moral, o assédio moral e o assédio sexual nas relações de trabalho: frente a doutrina, jurisprudência e legislação**. São Paulo: LTr, 2006.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. Campinas: Russell Editores, 2004.

FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002. Apostila.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

HELOANI, José Roberto Montes. **Violência Invisível**. ERA - eletrônica v. 2, n. 3, ago/out. 2003.

HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio Moral. **A violência perversa no cotidiano**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000.

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

MAEOKA, Érika. **A violência na Administração Pública e o princípio da eficiência: o assédio moral e a avaliação periódica de desempenho**. Revista dos Tribunais, v. 101, n. 921, p. 81-117, jul. São Paulo, 2012.

MAGANO, Otavio Bueno. **Manual de direito do trabalho**. 4ª. ed. São Paulo: LTR, 1991.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 24. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MINAYO, Maria. C. S (Org.). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2001.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Assédio moral no direito comparado**. Revista O Trabalho, n. 143, p. 4809-4821, jan. 2009.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Assédio moral**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

OLIVEIRA, Aristeu. **Rescisão do Contrato de Trabalho**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1996.

PARREIRA, Ana. **Assédio Moral: um manual de sobrevivência**. Campinas: Russel Editores, 2007.

PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. **Manual do Direito do Trabalho**. 12. ed. Rio de Janeiro: Método, 2008.

RAMOS, Luis Leandro Gomes; GALIA, Rodrigo Wasem. **Assédio moral no trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2012.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

SARAIVA, Renato. **Direito do trabalho**. 13. ed. rev. atual. Rio de Janeiro: Método, 2011.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 18ª ed., rev. Atual. São Paulo: Malheiros, 2000.

SOUZA, Jorge Dias. **As Chefias Avassaladoras**. São Paulo: Novo Século Editora, 2009.

TARCITANO, J. S. C.; GUIMARÃES, C, D. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. 2004. 51 f. Trabalho de Conclusão do Curso (Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos) - Centro de Educação Tecnológica Estácio de Sá, Juiz de Fora, MG. 2004.