

LIMITES DO PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR E O ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO: IMPLICAÇÕES DO ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL

LIMITS OF POWER STEERING EMPLOYER AND
BULLYING AT WORK: IMPLICATIONS OF BULLYING
ORGANIZATIONAL

LÍMITES DE DIRECTORES DE EMPLEADOR
PODER Y ACOSO EN EL TRABAJO: EL ACOSO DE
CONSECUENCIAS DE ORGANIZACIÓN MORALES

SUMÁRIO:

Introdução; 1. O poder diretivo do empregador e o assédio moral laboral; 2. Assédio moral organizacional; 3. Formas de prevenção e combate ao assédio; 4. Conclusão; Referências.

RESUMO:

A configuração do ambiente de trabalho na contemporaneidade desencadeia situações de assédio moral entre colegas de trabalho, entre empregados e seus superiores e, principalmente, entre gestores e seus subordinados. A distorção no exercício do poder diretivo do empregador, extrapolando os limites relacionados à direção das atividades empresariais, enseja a prática de assédio moral, tanto em relações pontuais como na forma de assédio moral organizacional (que caracteriza a forma de gestão da empresa). Nesta pesquisa debate-se a importância de suprir-se a lacuna legislativa em relação ao assédio moral, além do fortalecimento do sindicato e da fiscalização do tra-

Como citar este artigo:
OCCIUZZI, Rita de Cássia. TASSIGNY, Mônica. SILVA NETO, Benedito. Limites do poder diretivo do empregador e o assédio moral no trabalho: implicações do assédio moral organizacional. Argumenta Journal Law, Jacarezinho – PR, Brasil, n. 23. p.183-206.

Data da submissão:
12/12/2015

Data da aprovação:
04/01/2016

balho, no sentido de combater o avanço dessa prática.

ABSTRACT:

The configuration of the work environment in the contemporary trigger situations of bullying among co-workers, between employees and their superiors, and especially between managers and their subordinates. The distortion in the exercise of governing power of the employer, extrapolating the limits related to the management of business activities, entails the practice of bullying, both in individual relationships as the organizational form of bullying (which characterizes the form of company management). In this research debate the importance of meeting up the legislative gap in relation to bullying, and the strengthening of trade union and labor inspection in order to combat the advance of this practice.

RESUMEN:

La configuración de escritorio desencadena en situaciones contemporáneas de la intimidación entre compañeros de trabajo, entre los empleados y sus superiores, y especialmente entre los gerentes y sus subordinados. La distorsión en el ejercicio de gobernar poder del empleador, la extrapolación de los límites relacionados con la gestión de las actividades de negocio, implica la práctica de la intimidación, tanto en las relaciones individuales como la forma de organización de la intimidación (que caracteriza la forma de gestión de la empresa). En esta investigación debatir la importancia de satisfacer el vacío legislativo en relación con la intimidación, y el fortalecimiento de los sindicatos y la inspección del trabajo a fin de combatir el avance de esta práctica.

PALAVRAS-CHAVE:

Assédio moral laboral; assédio moral organizacional; poder diretivo do empregador; prevenção e combate ao assédio moral.

KEYWORDS:

Labor moral harassment; organizational bullying; directive power of employer; preventing and combating bullying.

PALABRAS CLAVE:

Trabajo acoso moral; intimidación organizacional; potencia directiva de empleador; prevenir y combatir el acoso moral.

INTRODUÇÃO

A presença do tema do assédio moral cresceu na contemporaneidade devido à racionalidade que impera na sociedade atual. Segundo Herbert Marcuse (1999, p. 75) nos séculos XVI e XVII o indivíduo era sujeito de padrões e valores relativos a formas de vida no âmbito social e pessoal, mais propícias para o desenvolvimento de suas faculdades e habilidades. Como ser racional, era capaz de construir essas formas de vida por meio de seu raciocínio e, com sua liberdade de pensamento, torná-las realidade.

Com o desenvolvimento dos processos produtivos e da tecnologia, cresce a competitividade, pois grandes empresas impõem sua racionalidade, intensificando o domínio da sociedade sobre a natureza e eliminando a existência do sujeito econômico livre (MARCUSE, 1999, p. 76).

A globalização do mercado também acentua a competitividade e a agressividade, alterando a forma de gerir recursos humanos e tornando o ambiente de trabalho menos humano e, por vezes, degradante, com pressões por desempenho que atentam contra a dignidade do trabalhador (FREIRE, 2011, p. 15).

Pressões exercidas por diretores, exigências de metas e a competitividade que prevalece nos atuais modelos de gestão, provocam inseguranças e ansiedade que podem influenciar comportamentos violentos no ambiente de trabalho, por parte de gerentes, coordenadores e outros (NUNES, 2013, p. 95).

Por meio do poder diretivo do empregador, as empresas transmitem suas exigências de eficiência e realizam os ajustes necessários para garantir sua lucratividade e crescimento. No desempenho desse mister, abusos podem ocorrer por diversos motivos, como a dificuldade em lidar com as diferenças, tanto pela mera diversidade de ritmo de trabalho, como por qualidades pessoais e/ou profissionais que sejam percebidas como ameaçadoras ou perturbadoras (JACOBY, 2012, p. 14).

No Brasil, diferentemente de países como França, Chile, Itália, Colômbia, Grã-Bretanha e Suécia, ainda não há legislação federal específica

sobre o tema, mas há alguns municípios e Estados com legislação sobre assédio moral, aplicável apenas a seus servidores. No entanto, a ausência de lei federal específica não tem impedido decisões judiciais fundamentadas constitucionalmente, que condenam as empresas ao pagamento de indenizações às vítimas de assédio moral.

Entretanto, em muitos casos a vítima não tem como comprovar suas alegações em juízo, pois o assédio moral também pode ocorrer de forma discreta, porém não menos destrutiva. Essa dificuldade probatória e os inegáveis danos à saúde dos trabalhadores são um problema que, infelizmente, está presente no mercado de trabalho contemporâneo.

Com esta pesquisa visa-se examinar a necessária limitação ao poder diretivo do empregador para evitar-se seu indevido exercício, ensejador do assédio moral, tanto inicialmente tratado como prática de determinados indivíduos em relação a trabalhadores específicos, como em sua forma institucionalizada, denominada assédio moral organizacional, buscando-se formas de prevenção e combate a esse fenômeno. Objetiva-se contribuir com fundamentos para futura legislação federal, bem como colaborar com elementos para a elaboração de normas internas corporativas sobre esse tema.

A transformação da racionalidade que ainda impera no ambiente de trabalho, para um modelo de cooperação, solidariedade, respeito às diferenças, à individualidade, tornando as relações laborais mais humanas, pode ser uma resposta à necessidade de mitigação do assédio moral.

Desse modo, justifica-se a necessidade de debater-se os contornos do poder diretivo que, quando extrapolado, dá ensejo ao assédio moral laboral, tanto em relações específicas como em sua forma organizacional, sendo relevante a propositura de mecanismos de prevenção e de combate a esses comportamentos assediadores, danosos à saúde dos trabalhadores e ao desenvolvimento de um ambiente de trabalho sadio.

Nesta pesquisa realizou-se estudo bibliográfico de trabalhos nacionais e estrangeiros sobre o tema, no campo do Direito e de áreas afins, como Psicologia e Sociologia, com análise crítico-construtiva da importância e das limitações do poder diretivo com suas implicações no assédio moral individualizado e organizacional. A pesquisa é de cunho qualitativo mediante análise doutrinária.

Na primeira seção apresenta-se uma discussão sobre os limites do

poder diretivo do empregador, pelo fato de, por vezes, ser indulgentemente interpretado, legitimando-se condutas que ferem a dignidade do trabalhador e outros direitos fundamentais. O abuso no exercício desse poder diretivo pode resultar em condutas que caracterizem o assédio moral laboral.

Além de condutas abusivas perpetradas por determinados gestores na prática de assédio moral, o modelo de gestão da empresa pode tornar-se demasiadamente competitivo, agressivo e/ou degradante, configurando-se o assédio moral organizacional, examinado na segunda seção desta pesquisa.

Por fim, na terceira seção debate-se sobre formas de prevenir-se a prática do assédio moral laboral e de combatê-lo, como caminho para se assegurar o respeito a direitos fundamentais dos trabalhadores, de se preservar sua saúde e de propiciar um ambiente de trabalho mais humano, apto a fomentar a realização do indivíduo por meio do trabalho digno.

1. O PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR E O ASSÉDIO MORAL LABORAL

Nos atuais modelos de gestão, os indivíduos precisam se moldar a padrões que proporcionem produtividade e satisfação dos objetivos de lucratividade das empresas, substituindo sua individualidade por eficiência padronizada (MARCUSE, 1999, p. 78). Também GARCIA e TOLFO ponderam “[...] a *obediência passiva, atrelada à necessidade de sobrevivência e de manutenção do emprego, implica a falência do processo criativo, na medida em que leva à sujeição e à aceitação apática*” (2011, p. 191).

Diante do incômodo sentido por alguns gestores em relação a diferenças ou atitudes de subordinados, ou dos subordinados em relação a seus gestores, ou ainda entre colegas, pode surgir a prática do assédio moral, expressão formulada por Marie-France Hirigoyen (2011, p. 17): “[...] o *assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou à integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.*”

Embora o assédio moral possa partir do subordinado em relação a seu gestor (assédio moral vertical ascendente), ou ocorrer em relação a colegas de trabalho (assédio moral horizontal), prepondera a ocorrência

de assédio moral em relação a empregados subordinados (assédio moral vertical descendente), configurando-se o abuso no exercício do poder diretivo do empregador.

Somente leis municipais e estaduais aplicadas a servidores públicos tratam do assédio moral no Brasil, mas apesar da ausência de lei federal sobre o tema, o Judiciário reconhece algumas práticas como exemplos de assédio moral:

[...] tornar públicos costumes e vícios do contratado; vigilância ativa do empregado para apuração de opiniões e atividades políticas e sindicais; espalhar boatos sobre o empregado; tratamentos desrespeitosos, como inspeções corporais à frente de todos, acompanhadas de gracejos e ameaças; acusação infundada por ato de improbidade; investigar se o empregado é homossexual, viciado ou se está doente de fato (OLIVIER, 2011, p. 81)

Além das situações humilhantes e constrangedoras, o conceito de assédio ampliou-se, abarcando condutas mais sutis, como: supervisão excessiva, críticas muito rigorosas, simplificação de tarefas, sonegação de informações e isolamento da atividade laboral. As formas mais comuns ocorrem por meio de piadas sobre aparência, religião ou sexualidade; isolamento e exclusão; intromissão na vida particular da vítima; ameaças de violência ou de humilhação; divulgação de falsas informações; assédio sexual (FREIRE, 2011, p. 24).

Verifica-se também o emprego de rótulos e ‘perfis’ no atual ambiente de trabalho, que desvalorizam trabalhadores que exercem funções consideradas menos importantes por não possuírem o ‘perfil’ almejado (FREIRE, 2011, p. 23).

O objetivo do assédio moral é levar a vítima a pedir demissão ou desestabilizá-la a ponto de que ela adquira algum comportamento passível de demissão por justa causa (FREIRE, 2011, p. 25). Muitas vítimas de assédio moral socorrem-se do Poder Judiciário para pleitear indenizações por dano moral, com base no Título II, ‘Dos Direitos e Garantias Fundamentais’, Capítulo I, ‘Dos Direitos e Deveres Individuais e Coletivos’:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

[...]

X - são invioláveis a intimidade, a vida privada, a honra e a imagem das pessoas, assegurado o direito a indenização pelo dano material ou moral decorrente de sua violação;

[...]

Algumas situações de assédio moral podem se enquadrar nas previsões celetistas de rescisão indireta:

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.

[...]

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

Além da indenização que visa amenizar o sofrimento da vítima e inibir o agressor de futuras práticas semelhantes, as condenações judiciais também podem impor retratações ou desagravos públicos (OLIVIER, 2011, p. 84).

Para a comprovação do assédio moral nos autos de processo judicial, a vítima necessita ter juntado provas enquanto sofria o assédio e contar com possíveis testemunhas que possam comparecer em juízo (OLIVIER, 2011, p. 83), conforme a Seção IX da CLT, ‘Das provas’: *“Art. 818 - A prova das alegações incumbe à parte que as fizer.”* Muitas vezes torna-se difícil a constituição de provas do assédio moral, o que resulta na improcedência de ações judiciais por falta de comprovação das alegações do reclamante.

O empregador pode dispensar por justa causa o empregado que praticou assédio moral, com fundamento na CLT: *“Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: [...] 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; [...]”*

Na definição de Nilson de Oliveira Nascimento (2009, p. 61), o poder diretivo é a possibilidade do empregador elaborar as normas técnicas sobre as atividades, o local e o tempo da prestação de serviços, que deverão ser cumpridas pelo empregado, assim comprometido em seu contrato de trabalho.

Para esse autor, o poder diretivo do empregador tem como fundamento o contrato de trabalho e a subordinação do empregado (teoria contratual), uma vez que o empregador dirige a prestação subordinada do serviço, por ser ele quem assume os riscos da atividade econômica (NASCIMENTO, 2009, p. 61). Extrai-se do Título I, Introdução, da Consolidação das Leis do Trabalho:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica,

admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

[...]

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

[...]

Na legislação brasileira não há o termo ‘poder diretivo’, que é uma criação doutrinária decorrente da combinação dos dois artigos acima (artigos 2º e 3º da CLT), nos quais explicita-se que o empregador dirige a prestação de serviço do empregado, que esta é pessoal e se dá sob a dependência do empregador, em troca de remuneração.

Outros doutrinadores, como Maurício Godinho Delgado, fundamentam o poder diretivo na propriedade privada, que determinaria a dependência hierárquica do empregado em relação ao empregador. Na opinião de Nascimento, essa teoria que defende que o empregado subordina-se ao empregador pelo fato deste ser o proprietário da empresa, está em desuso (NASCIMENTO, 2009, p. 67).

A terceira teoria elaborada pela doutrina para fundamentar o poder do empregador é a teoria institucional, que é a mais antiga e apregoa que o empregador é soberano por ser o patrão e o proprietário do empreendimento, justificando o poder hierárquico no interesse social ou coletivo da empresa (NASCIMENTO, 2009, p. 67).

Para qualquer uma das teorias (contratual, da propriedade e institucional), o poder diretivo é característica da relação de emprego, mecanismo legítimo para que o empregador transmita as instruções e exigências do trabalho ao empregado. Essa posição de direção das atividades, conferida ao empregador, restringe-se à direção do trabalho, das atividades laborais, não podendo adentrar a esfera íntima do empregado. Não se trata de um poder sobre a pessoa do empregado, mas sobre a sua prestação de serviço.

Desse modo, o poder diretivo não pode ser utilizado como justificativa para abusos por parte do empregador, não pode albergar a prática de atitudes que persigam ou humilhem empregados, seja por intromissões em suas vidas pessoais, como também no âmbito das atividades na em-

presa, cuja gestão não pode discriminar, humilhar ou perseguir.

Infelizmente, em nossa sociedade as relações de trabalho ainda são autoritárias e eivadas de preconceitos, traduzindo-se em abuso do poder diretivo e justificando a importância do debate em relação a seus contornos e limites, de maneira que os direitos fundamentais dos empregados sejam resguardados em suas relações laborais, notadamente o direito à dignidade da pessoa humana, vilipendiado pela prática do assédio moral.

Nilson de Oliveira Nascimento (2009, p. 70), assim como Octavio Bueno Magano, Maurício Godinho Delgado, Sérgio Pinto Martins, Amauri Mascaro Nascimento e Délio Maranhão, divide o poder diretivo em poder de organização, poder de controle (ou de fiscalização) e poder disciplinar (ou sancionador), referindo-se o poder de organização às atribuições do empregador relacionadas às condições técnicas e econômicas da prestação de serviço, de maneira a harmonizar capital e trabalho com o objetivo de atender aos fins da empresa.

Para o mesmo autor, o poder de controle, ou de fiscalização, refere-se ao comando na execução das atividades e ao acompanhamento da realização das tarefas, no sentido de verificar-se se atendem às necessidades do negócio, o que pode se dar por meio, exemplificativamente, do controle de ponto, revistas pessoais, monitoramento de ligações telefônicas, de correio eletrônico e por câmeras de vigilância (NASCIMENTO, 2009, p. 72).

O poder disciplinar, ou sancionador, decorre da possibilidade do empregador aplicar sanções (NASCIMENTO, 2009, p. 73). A maior delas é a dispensa por justa causa, que só poderá ocorrer nos casos elencados na CLT:

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

- a) ato de improbidade;
- b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d) condenação criminal do empregado, passada em julgado,

caso não tenha havido suspensão da execução da pena;

e) desídia no desempenho das respectivas funções;

f) embriaguez habitual ou em serviço;

g) violação de segredo da empresa;

h) ato de indisciplina ou de insubordinação;

i) abandono de emprego;

j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

l) prática constante de jogos de azar.

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

Como visto, alguns autores consideram que o poder disciplinar decorre do poder diretivo do empregador, mas grande parte da doutrina os distingue, atribuindo-lhes abrangência, conteúdo e características específicas. As sanções autorizadas pelo poder disciplinar do empregador são: advertência, suspensão e dispensa por justa causa, todas condicionadas à proporcionalidade em relação ao ato faltoso (CAVALCANTI, 2005, p. 104-105).

Não se pode aplicar mais de uma sanção para a mesma infração, pois o poder disciplinar se exaure com uma penalidade. Para que não haja perdão tácito, é preciso que a sanção seja aplicada imediatamente após o conhecimento do ato e que as punições sejam as mesmas para fatos idênticos, evitando-se perseguições pessoais. Para Ana Karolina Soares Cavalcanti (2005, p. 105), o poder disciplinar pode se transformar em comportamento perverso e assédio moral, diante de infrações que provoquem sentimentos negativos em superiores desequilibrados ou despreparados.

O respeito aos direitos fundamentais da pessoa humana limitam o

poder diretivo do empregador, conforme verifica-se no Título II, “Dos Direitos e Garantias Fundamentais”, Capítulo I, “Dos Direitos e Deveres Individuais e Coletivos” e no Capítulo II, “Dos Direitos Sociais”, da Constituição Federal.

Por assumir os riscos da atividade econômica, o empregador tem o direito de dirigir a prestação de serviços, pois ele objetiva conduzi-la de forma proveitosa, que minimize os seus riscos e produza riqueza. Para essa gestão ele se utiliza do poder de direção que, no entanto, não significa comando sobre a pessoa do empregado, mas apenas sobre a forma em que o empregador determina que as atividades de seu empreendimento devam ser executadas.

Pela subordinação ao contrato de trabalho, o empregado adquire o dever de obediência ao poder diretivo do empregador e, novamente, essa obediência restringe-se às determinações relativas à prestação de serviços, não obediência da pessoa do empregado à pessoa de seu empregador (ou do gestor que o representa). O poder de direção não deve ser um poder de dominação, mas de orientação, o que nem sempre é bem respeitado nas relações de trabalho.

As pessoas desenvolvem suas atividades, tanto pessoais como profissionais, de maneira ímpar, permeada pela combinação única de características pessoais, experiências acumuladas, personalidade, habilidades intelectuais e emocionais, ou seja, cada empregado apresentará o seu próprio ritmo de trabalho e a sua forma de desenvolver as atribuições que lhe são confiadas, construindo o seu próprio caminho para chegar aos resultados esperados.

Além das características autoritárias que ainda permeiam as relações laborais, a sociedade contemporânea não superou a ideia da padronização excessiva, voltada inclusive para os comportamentos humanos, coisificando os indivíduos na expectativa de que ofereçam um desempenho programável e aderente à racionalidade da eficácia. Nas palavras de Maria Ester de Freitas (1999, p. 05):

A ordem do dia é ser produtivo, apresentar resultados, mostrar que é capaz, superar-se a cada recorde, enfim, ser estressado e tenso é o normal e o aceitável. Existe algo mais sem graça, agressivo, insultante ou contrastante que uma pessoa

descontraída, à vontade, que se mostra leve e solta, em paz e devagar? Ela deveria ter pudor em mostrar-se publicamente de forma tão indecente!

Ao autoritarismo e coisificação, aliam-se competitividade e agressividade como características valorizadas no ambiente de trabalho e que intensificam a perda do humano nas atividades laborais, traduzindo-se em terreno fértil para o surgimento do assédio moral. Essa configuração tensa e estressante produz gestores com desequilíbrios emocionais, impacientes, facilmente irritáveis, com dificuldade para lidar com as diferenças e para respeitar a diversidade e limitações para agir de forma positiva diante do que não se encaixa à estreiteza do que é metodicamente padronizado, planejado e esperado.

Pelo exposto, muitos gestores, no exercício do poder diretivo que lhes é conferido como representantes do empregador, abusam dessa posição de comando agindo com rigor excessivo, birra, perseguindo, aterrorizando, amedrontando, humilhando, fragilizando, ofendendo, pressionando, invadindo a intimidade de seus subordinados, desestabilizando-os.

O ambiente de trabalho contemporâneo, no qual a competitividade e a agressividade são estimuladas e as atividades são regidas por metas, muitas vezes de difícil alcance, gerando estresse e pressões emocionais, desencadeia situações de assédio moral entre colegas de trabalho, entre empregados e seus superiores e, principalmente, entre gestores e seus subordinados. A distorção no exercício do poder diretivo do empregador, extrapolando os seus limites relacionados à direção das atividades empresariais, enseja a prática de assédio moral, tanto em relações pontuais como na forma de assédio moral organizacional, caracterizando a forma de gestão da empresa assediadora.

2. ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL

Nessa fase da pesquisa, entende-se que a alegação da prática de assédio moral serve como cautela em face do exercício abusivo do poder diretivo do empregador, que atualmente é também a causa de atos arbitrários cometidos no ambiente de trabalho contra o empregado, tendo em vista a subordinação resultante do contrato de trabalho, cujos limites muitas vezes são extrapolados.

O assédio moral laboral, geralmente, é estudado como uma questão individual, muitas vezes resultante da relação entre empregador e empregado na relação interpessoal de trabalho. No entanto, com a evolução das relações laborais, que otimiza o tempo para qualificar a produção por meio das políticas empresárias, pode surgir o assédio organizacional.

Na lição de Hirigoyen (2011, p.17), qualquer que seja o conceito elaborado sobre a temática, esse fenômeno social advém duma violência sub-reptícia, não assinalável, que é muito destrutiva. A gravidade dos ataques resulta “do efeito cumulativo dos microtraumatismos frequentes e repetidos que constitui a agressão”.

Alerta a pesquisadora, que esse fenômeno possui diferentes terminologias e formas variadas de acordo com as culturas de cada país, simplificando o tema da seguinte forma:

O termo *mobbing* relaciona-se mais a perseguições coletivas ou à violência ligada à organização, incluindo desvios que podem acabar em violência física; -O termo *bullying* é mais amplo que o termo *mobbing*. Vai de chacotas e isolamento até condutas abusivas como conotações sexuais ou agressões físicas. Refere-se mais às ofensas individuais do que à violência organizacional; -O *assédio moral* diz respeito a agressões mais sutis e, portanto, mais difíceis de caracterizar e provar, qualquer que seja sua precedência. (HIRIGOYEN, 2011, p.85).

A terminologia mais usada no Brasil é “assédio moral no trabalho”, relacionando-se a todas as formas de violência moral, física ou psíquica de forma frequente contra a vítima no ambiente de trabalho. Na linha de raciocínio de Delgado (2013, p.650) o assédio moral é conceituado como “*a conduta reiterada seguida pelo sujeito ativo no sentido de desgastar o equilíbrio emocional do sujeito passivo, por meio de atos, palavras, gestos e silêncios significativos que visem ao enfrentamento e diminuição da autoestima da vítima ou a outra forma de tensão ou desequilíbrio emocionais graves.*” A doutrina brasileira ratifica o entendimento de que “esse comportamento ocorre não só entre chefes e subordinados, mas também o contrário, e mesmo entre colegas de trabalho, com vários objetivos, entre eles o de forçar a demissão da vítima, o seu pedido de aposentadoria precoce, uma

licença para tratamento de saúde, uma remoção ou transferência.” (BARROS, 2006, p.887).

Observando a doutrina trabalhista e a jurisprudência dos Tribunais do Trabalho, Pego (2015, p.92) testifica que existem três principais elementos que caracterizam o assédio moral no trabalho. São eles: “a) um conjunto de atos de violência psicológica, conexos, degradando o ambiente e as condições de trabalho; b) uma periodicidade da conduta; c) intencionalidade, já que há um agressor que visa desestabilizar uma vítima, trazendo grave desequilíbrio emocional.”

A classificação do assédio moral é elaborada a partir da posição do assediador. Podendo ser vertical descendente, que é o mais comum, proveniente de um ou de alguns dos superiores hierárquicos, que causa grave consequência ao assediado; o horizontal, procedente dos próprios colegas de trabalho que ocupam igual nível hierárquico; o assédio misto que pode ocorrer da evolução de um assédio horizontal (que vem de colegas) para um assédio vertical descendente (originário da hierarquia); e, o assédio ascendente (de pouca ocorrência), praticado por um ou vários subordinados em relação ao superior hierárquico.

São inúmeras as consequências da prática de assédio moral no cotidiano das relações laborais. Em relação à vítima, o assédio traz grave ofensa à vida profissional e familiar, incidindo sobre a saúde com a consequente incidência de depressão e doenças psicossomáticas. Ofende igualmente diversos valores fundamentais como a dignidade da pessoa humana (art.1º, inciso III, da Constituição Federal de 1988), o valor social do trabalho (art.1º, inciso IV, da Constituição Federal), a saúde física e psíquica do trabalhador (art.5º, inciso III, art.6º, da Constituição Federal), a honra e a imagem do trabalhador (art.5º, incisos V e X, da Constituição Federal). Bem como o assédio algumas vezes decorre de discriminação, o que é proibido pelo art.3º, inc. IV, da atual Constituição Federal. O ofendido pode pleitear junto ao judiciário a reparação por danos materiais ou morais, e a rescisão indireta do seu contrato de trabalho com esteio nas alíneas do artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho-CLT. O empregador também pode dispensar por justa causa o empregado autor do assédio, com base nas alíneas do artigo 482, da Consolidação das Leis do Trabalho. Entre outras consequências, pode-se citar o absentismo, que é o aumento da ausência ao trabalho, e o risco de acidentes no ambiente

laboral pela condição emocional do trabalhador.

Assim, além do assédio individual, cujo objetivo foi visto acima, o assédio moral organizacional é comentado e reconhecido pela doutrina, alguns tribunais têm proferido decisões sobre a sua característica de práticas de condutas abusivas contra a coletividade de trabalhadores ou determinado setor de uma empresa, que muitas vezes constitui um método de gestão empresarial para o fim de aumentar a produtividade.

Nascimento (2015, p.75-76) reconhece a existência do assédio organizacional, também chamado de assédio institucional, assédio moral coletivo, gestão assediadora ou de *straining* (gestão por estresse). A autora explica o significado do assédio organizacional, relatando que “pode ser definido como um conjunto de práticas reiteradas, fruto de métodos de gestão empresarial que visam atingir o aumento de produtividade e a diminuição do custo do trabalho, por meio de pressões, humilhações, vexames e constrangimentos aos trabalhadores da empresa.” Acrescenta a doutrinadora, que o *straining* (gestão por estresse) é uma técnica de gerência pela qual os empregados são obrigados a atingir o limite de sua produtividade, através de ameaças e humilhações. A doutrina têm interpretado esse fenômeno social como uma prática institucionalizada pela empresa, que visa aumentar os lucros em detrimento da dignidade dos empregados. A finalidade do assédio organizacional é obter o engajamento subjetivo de todos os trabalhadores às políticas (metas) da administração empresarial com ofensa a seus direitos fundamentais. Os tribunais têm alavancado decisões que ensejam a configuração de danos morais coletivos aos trabalhadores, vítimas dos abusos do exercício do poder diretivo do empregador nos casos de assédio moral organizacional. Citam-se as decisões do TRT-16, de número 7722008016160005, MA n.772-2008-016-16-00-5, relator: José Evandro de Souza, data de julgamento: 13.4.2011, data de publicação: 26.4.2011. E outra decisão contra a limitação ao uso do banheiro por desrespeito ao princípio fundamental da dignidade da pessoa humana, julgamento proveniente do Tribunal Superior do Trabalho-TST, no Recurso de Revista n.62.400-43.2008.5.03.0137, relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, 3ª Turma, DEJT 23.11.2012.

Araújo (2012, p.76) corroborando com a doutrina e a jurisprudência consentânea, afirma que a figura do assédio moral organizacional está consolidada no entendimento de que é:

O conjunto de condutas abusivas, de qualquer natureza, exercido de forma sistemática durante certo tempo, em decorrência de uma relação de trabalho, e que resulte no vexame, humilhação ou constrangimento de uma ou mais vítimas com a finalidade de se obter o engajamento subjetivo de todo o grupo às políticas e metas da administração, por meio da ofensa a seus direitos fundamentais, podendo resultar em danos morais, físicos e psíquicos.

Para essa autora, a finalidade do assédio moral organizacional é instrumental, pois pretende o engajamento dos empregados às políticas da empresa (por meio de intenso controle e disciplina), para a aplicação dos métodos contemporâneos do aumento da produção com baixo custo sobre toda a mão de obra. Entre os efeitos dessa prática insidiosa, comparece a exclusão da vítima de suas atividades, e o comprometimento do aspecto emocional da maioria dos trabalhadores.

Percebe-se que os critérios para a identificação do assédio moral interpessoal (individual) são os mesmos em face do assédio moral organizacional, com a diferença de que este atinge um grupo de empregados ou até mesmo todos os trabalhadores de uma mesma empresa.

Dessa forma, tendo em vista a extrema relevância em identificar a gravidade do assédio moral nas relações laborais, passa-se a estudar no tópico seguinte a prevenção e o combate desse fenômeno social nas relações de trabalho.

3. FORMAS DE PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO

Nesse tópico serão apontadas as formas de prevenção e combate ao assédio moral no trabalho que a doutrina brasileira mais abalizada definiu ao longo dos tempos, tendo em vista a falta de legislação federal para regulamentar o enfrentamento desse fenômeno social tão caro a sociedade por causar instabilidade nas relações laborais.

Como visto, a prática de assédio desenvolve-se por atos insidiosos ou cruéis, contínuos, realizados pelo empregador, seus prepostos ou até mesmo pelo próprio colega de trabalho no ambiente de labor, contra a dignidade da vítima, e que podem causar transtornos para a saúde física e mental do ofendido.

A importância da prevenção e do combate ao “terror psicológico” no ambiente de trabalho reside no enfoque que a atual Constituição Federal deu aos princípios fundamentais, com a afirmação do Estado Democrático de Direito, em que a pessoa humana ocupa posição central à luz do princípio da dignidade humana e dos valores sociais do trabalho (artigo 1º, incisos III e IV, da Constituição Federal de 1988). Esses princípios se completam em função dos objetivos da República em promover o bem de todos, sem preconceitos e quaisquer outras formas de discriminação (art.3º, inciso IV, da CF/88). Os fundamentos constitucionais da tutela jurídica do empregado assediado estão também protegidos pela inviolabilidade da honra estabelecida no artigo 5º, inciso X, como direito da personalidade do trabalhador. Outra relevância ao estudo dessa matéria é o disposto no artigo 6º e no artigo 7º, inciso XXII, do atual Texto Constitucional, que diz respeito à vida e a integridade física e mental dos trabalhadores, que ganham força jurídica em normas de saúde, higiene e segurança do trabalho.

Com essa base constitucional, o Direito do Trabalho, assume direção teleológica, incorpora um conjunto de valores socialmente relevantes, para imprimir a sua função central que é fomentar melhores condições de trabalho na ordem socioeconômica. (DELGADO, 2013, p.53-54).

Haja vista os dispositivos e argumentos para a proteção do trabalhador, as medidas de prevenção e combate ao assédio moral devem ter caráter de urgência, pelas consequências sociais e econômicas negativas, e que causam mal-estar no trabalho.

Hirigoyen (2011, p.120) em pesquisa realizada na França, aponta a necessidade de medidas preventivas para coibir o assédio moral laboral, pelos graves resultados: “em 36% dos casos, o assédio é seguido da saída da pessoa assediada; em 20% dos casos, a pessoa é despedida por falha; em 9% dos casos, a demissão é negociada; em 7% dos casos, a pessoa pede demissão; em 1% dos casos, a pessoa é colocada em pré-aposentadoria”. A autora alerta que as vítimas, desempregadas pelo mal do assédio, em sua maioria têm dificuldades em obter um novo emprego por conservarem as marcas das violências.

As consequências econômicas para o empregado residem especialmente na perda de renda para aqueles que permanecem desempregados, necessidade de tratamento psicológico e despesas não reembolsadas, e

pagamento de honorários de advogado. As empresas perdem sobremaneira pelas faltas dos trabalhadores ao emprego, e pela desmotivação no ambiente de trabalho, causando a queda da produtividade.

Como visto, o assédio moral é uma forma de violência que muitas vezes não emprega métodos explícitos, são fatos inconfessáveis entre assediador e assediado, que defluem de atitudes hostis e veladas, provenientes de mensagens subliminares contra a moral do ofendido, mas que em seu conjunto causam sérios prejuízos a vítima. Os exemplos são os mais diversos como o isolamento, deterioração das condições de trabalho, etc.

O empregador pode planejar ações preventivas da seguinte forma: identificar e tratar o assédio como prioridade da organização empresarial; adotar medidas internas (disciplinares) e legais contra os assediadores e a formação de comissões constituídas por representantes dos empregadores e dos empregados para a solução do problema.

Nascimento (2011, p.143) entende que a prevenção e o tratamento contra as práticas de assédio moral deve ser uma obrigação da empresa. Aponta algumas medidas como:

Formação e informação dos trabalhadores e gerentes a respeito do assédio moral. Treinamento dos gerentes em técnicas de administração; Participação efetiva dos trabalhadores na vida da empresa. Aumento da autonomia dos trabalhadores; Definição de tarefas e funções e das condições de trabalho; Declaração expressa da empresa de que não tolera condutas que constituam abuso de poder; Planificação e desenho das relações sociais na empresa; Incentivo às boas relações de trabalho: evitar clima laboral tenso; Estar atento para aumento súbito e injustificado do absenteísmo; Avaliação de riscos psicossociais existentes na empresa.

Acrescenta Lima Filho (2009, p.141-142) que os dados alarmantes sobre o assédio moral divulgados pela Organização Internacional do Trabalho-OIT, ajudam a visualizar a gravidade do problema, e por isso ele deve ser enfrentado tanto pela empresa (art.157, incisos I e II, da CLT), como também por toda a sociedade, devido ao seu caráter pluriofensivo, pois seus efeitos transcendem os particulares envolvidos na violência (assediante e vítima), atingindo a empresa, a família do assediado e

a sociedade de forma geral que paga pelos prejuízos que ele produz. O autor leciona que ao lado da empresa, os sindicatos podem desempenhar um papel de conscientização da classe no sentido de prevenir as condutas assediadas. Sugere que essas entidades adotem normas e procedimentos para prevenção dessa agressão, por meio da negociação coletiva, o que permite a sua intervenção na prevenção e reparação do assédio com fundamento no art.513, da Consolidação das Leis do Trabalho-CLT e no artigo 8º, inciso III, da atual Constituição Federal.

O autor supracitado denomina de *prevenção primária*, a atividade de prevenção dos riscos psicossociais que a empresa deve adotar como compromisso ético de manter o ambiente laboral livre do assédio, com o firme propósito de reprimir todas as formas de condutas assediadas. Reconhece a amplitude de medidas preventivas que podem ser adotadas para prevenir o assédio moral no trabalho. Entre outras, com base na doutrina espanhola, cita as seguintes:

- a) explicação da política da empresa sobre o assédio, com exposição de diretrizes claras a respeito do tema, de forma que todos tenham consciência de que devem evitar a sua ocorrência;
- b) incentivo e desenvolvimento do espírito de colaboração e fluidez nas relações interpessoais, tanto dentro do mesmo nível como com os superiores hierárquicos;
- c) garantir sempre aos trabalhadores, em todos os níveis, o direito de formular queixas e reclamações sobre o fenômeno sem a possibilidade de sofrer qualquer tipo de represália, e de preferência disciplinando previamente um procedimento simples para que as queixas ou reclamações possam ser feitas com garantia de confidencialidade a respeito de quem as apresenta;
- d) formação de diretores e quadros intermediários em temas relacionados com a administração de recursos humanos e solução de eventuais conflitos no âmbito laboral;
- e) delimitação com clareza das funções do pessoal para evitar fricções de competências;
- f) articulação de um sistema de audiência dos trabalhadores visando lhes permitir expressar livremente sua opinião em matérias que digam respeito ao funcionamento da empresa e ao comportamento de seus superiores hierárquicos;
- g) prestar especial atenção e interesse na formação dos trabalhadores em matéria de riscos laborais, especialmente os riscos psicossociais;
- h) tentar

evitar ao máximo a precariedade laboral e regular sistemas de promoção profissional baseados em critérios objetivos que evitem dúvidas ou questionamento a seu respeito; i) desenvolver programas de integração dos trabalhadores de recente incorporação na empresa, especialmente daqueles que integram coletivos mais vulneráveis ao assédio e aos que possam ter maiores dificuldades de se integrar em ambiente novos; j) estabelecer e explicar quais são as consequências do desenvolvimento de condutas contrárias aos valores éticos propugnados e as sanções que deles podem derivar.(LIMA FILHO, 2009, p.144-145).

Nos termos da legislação internacional, países como França, Chile, Itália, Colômbia, Grã-Bretanha e Suécia, possuem normas para a prevenção do assédio moral no trabalho. No âmbito da União Europeia está em vigência a Diretiva n.89/391 da CE, que trata das medidas de defesa da segurança e da saúde dos trabalhadores⁴. No Brasil a NR n.17⁵, do Ministério do Trabalho e Emprego, proíbe no seu item 5.13, a utilização de métodos que cause a prática de assédio moral no ambiente laboral.

Pela análise da relação das medidas preventivas contra a prática de assédio moral anunciadas pela doutrina laboral, percebe-se que as opções são consideráveis e dependerá do critério adotado por cada empresa. Ressalta-se que o assediado também deve adotar medidas que lhe retire dessa condição, socializando o tema entre os colegas de trabalho, comitês internos e, se for o caso, com a própria empresa. Como visto, os sindicatos podem contribuir de forma decisiva para a solução dessa grave violência. No entanto, é importante ressaltar que por ser um fenômeno causal, ele pode afetar não só a vítima da violência, mas infligir os seus efeitos sobre a empresa, a família do ofendido e a sociedade. A consciência de todos acerca da visibilidade da gravidade desse fenômeno, também é forma de prevenir e combater essa prática cruel no ambiente de trabalho.

CONCLUSÃO

Como visto, há necessidade de conceituar e demonstrar como se dá a prática do assédio moral no ambiente de trabalho, para o fim de enfrentar esse fenômeno social que causa mal-estar com condutas repetidas pelo agressor, visando ofender a moral e desgastar o equilíbrio emocional da vítima.

Com esta pesquisa contribui-se com fundamentos para a elaboração de legislação federal, suprindo essa lacuna normativa e colabora-se com elementos aptos a auxiliar o desenvolvimento de normas internas empresariais sobre o tema.

Essa prática insidiosa e cruel ocorre na relação interpessoal de trabalho (individual), entre assediante e assediado. E na tensão inerente à relação laboral entre empresa e empregados, que caracteriza o assédio moral organizacional. Analisando essas condutas, o assédio organizacional difere-se do assédio individual, por submeter um grupo, e até mesmo todos os trabalhadores de determinada empresa, a engajarem-se nas políticas de produção, visando um baixo custo da mão de obra, à custa de violência e humilhações, que configuram ofensa a um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito, que é o princípio fundamental da dignidade da pessoa humana insculpido no artigo 1º, inciso III, da atual Constituição Federal.

Percebe-se facilmente que o assédio moral ocorre principalmente pela conduta abusiva do poder diretivo do empregador ou de seus prepostos, no direito de dirigir e controlar os seus empregados na prestação de serviços. Dessa forma, o assédio moral está na zona limítrofe do direito do poder diretivo do empregador (art.2º, da CLT) e da condição de subordinação do empregado (art.3º, da CLT).

Daí a importância em se reconhecer as limitações do poder diretivo do empregador, e elaborar políticas para a prevenção e o combate ao assédio moral no ambiente de trabalho. Como foi mencionado, as práticas preventivas devem ser otimizadas como metas das políticas internas das empresas que facilitam a boa convivência e previnem prejuízos com indenizações decorrentes de ações por danos morais e materiais. A responsabilidade é igualmente dos sindicatos que na defesa da categoria, devem cumprir o disposto no art.8º, inciso III, da atual Constituição Federal. E as autoridades da fiscalização do trabalho, o Poder Judiciário e o próprio empregado devem participar dessa difícil tarefa, que não é impossível.

Notas

3 Autor

4 Disponível em: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:31989L0391> Acesso em: 08 de novembro de 2015.

5 Norma Regulamentadora-NR n.17, editada pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Disponível em: http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr17_ane-xoII.htm. Acesso em: 08 novembro de 2015.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Adriane Reis de. *O assédio moral organizacional*. São Paulo: LTr, 2012.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 2.ed. São Paulo: LTr, 2006.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº5.452, de 1 de maio de 1943. *Aprova a consolidação das leis do trabalho*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm Acesso em: 21 out.2015.

_____. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*: promulgada em 05 de outubro de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaoconsolidado.htm Acesso em: 10 de out. 2015.

_____. Decreto-Lei n. 5452, de 1º de maio de 1943. *Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho*. Diário Oficial [dos] Estados Unidos do Brasil, Poder Executivo, Rio de Janeiro, DF, 9 ago. 1943. Seção 1, p. 11937-11985.

_____. Norma Regulamentadora-NR n.17, *do Ministério do Trabalho e Emprego*. Regulamentada pela Portaria n.3.214, de 08 de junho de 1979. Disponível em: <http://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr17/anexoII.htm> Acesso em: 08 nov.2015.

CAVALCANTI, Ana Karolina Soares. *Assédio moral e limites ao poder disciplinar do empregador*. Revista da Pós-Graduação em Ciências Jurídicas, 2005, p. 95-108.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 12.ed. São Paulo: LTr, 2013.

FREIRE, Paula Ariane. *Assédio moral: lesão aos direitos humanos e à saúde do trabalhador*. 2011. 149 f. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) – Universidade Estadual Paulista, Marília, 2011.

FREITAS, Maria Ester de. *O day-after das reestruturações: as irracionalidades e a coisificação do humano*. RAE Light, São Paulo, v. 6, n. 1, p. 5-7, jan/mar. 1999.

GARCIA, Ivonete Steinbach; TOLFO, Suzana da Rosa. *Assédio moral no trabalho: uma responsabilidade coletiva*. Psicologia & Sociedade, 23(11), p. 190-192, 2011.

HIRIGOYEN, Marie-France. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Trad.Rejane Janowitzter. 6.ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011.

JACOBY, Alessandra Rodrigues. *Assédio moral em estudantes trabalhadores*. 2012. 71 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Clínica) – Universidade do Vale do Rio dos Sinos, São Leopoldo, 2012.

LIMA FILHO, Francisco das Chagas. *O assédio moral nas relações laborais e a tutela da dignidade humana do trabalhador*. São Paulo: LTr, 2009.

MARCUSE, Herbert; KELLNER, Douglas. *Tecnologia, guerra e fascismo*. São Paulo: UNESP, 1999.

NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. *Manual do poder diretivo do empregador*. São Paulo: LTR, 2009.

NASCIMENTO, Sônia Mascaro. *Assédio moral e dano moral no trabalho*. 3.ed. São Paulo: LTr, 2015.

_____. *Assédio moral*. 2.ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NUNES, Thiago Soares; TOLFO, Suzana da Rosa. *A dinâmica e os fatores organizacionais propiciadores à ocorrência do assédio moral no trabalho*. Revista de Gestão e Secretariado - GeSec, São Paulo, v. 4, n. 2, p. 90-113, jul/dez. 2013.

OLIVIER, Marilene; BEHR, Simone da Costa Fernandes; FREIRE, Patrícia Izabel Rodrigues Costa da Silva. *Assédio moral: uma análise dos acórdãos do Tribunal Regional do Trabalho do Espírito Santo*. REGE, São Paulo, v. 18, n. 1, p. 75-92, jan./mar. 2011.

PEGO, Rafael Foresti. *Assédio moral e o dever de tolerância*. In: BARBOSA, Magno Luiz; BRITO, Cristiano Gomes de. *Temas contemporâneos de Direito Empresarial do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2015.

UNIÃO EUROPEIA. *Diretiva 89/391 da CE, de 12 de junho de 1989*. Disponível em: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:31989L0391> Acesso em: 08 de novembro de 2015.