

ASSÉDIO MORAL: COBRANÇA E PUNIÇÃO NAS EMPRESAS COM POLÍTICA DE METAS.

AMANDA SOUZA PINHO KALIL

Graduanda em Direito pela Universidade Salvador – UNIFACS, Membro do Instituto de Estudos Jurídicos (IEJ) da UNIFACS, Monitora da disciplina *Direito Material do Trabalho/2011* e Monitora da disciplina *Direito Processual Coletivo/2012*, Pesquisadora-Bolsista em Iniciação Científica pelo CNPq em Direito do Trabalho no período 2011/2012 e Pesquisadora-Bolsista em Iniciação Científica pela FAPESB em Direito do Trabalho no período 2012/2013.

RESUMO: O instituto do assédio moral é um tema amplamente estudado na doutrina trabalhista brasileira, todavia, a ocorrência de tal fenômeno dentro de empresas com política de metas não é cristalina. Existe uma linha tênue entre o direito/poder do empregador de cobrar determinados alcances, e os exageros que tornam a sua conduta agressiva e abusiva, expondo o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras durante o exercício laboral. Visto que as relações de trabalho são de fundamental importância para vida social da pessoa humana, esse estudo se propõe a identificar os limites de cobranças e punições das metas empresariais para que não ultrapassem a barreira do poder diretivo e disciplinar do empregador agredindo a saúde física e mental do trabalhador.

Palavras-chave: Poder empregatício; Metas empresariais; Limites de cobrança e punição; Assédio moral.

RESUMEN: El Instituto do el acoso moral es un tema ampliamente estudiado en la doctrina laboral brasileño, sin embargo, la ocurrencia de este fenómeno dentro de las empresas con objetivos de política no es clara. Hay una línea muy fina entre el derecho / poder del empresario para cobrar ciertos rangos, y exageraciones que hacen que su conducta agresiva y abusiva, la exposición de los trabajadores al empleo humillante y embarazoso durante el año. Dado que las relaciones de trabajo son esenciales para la vida social de la persona humana, este estudio tiene como objetivo identificar los límites de los cargos y penalidades para los objetivos

corporativos que no superan la barrera de energía directiva y disciplina del empleador y agredir a la salud física trabajador mental.

Palabras clave: Poder del empleo, Los objetivos de negocio, Límites de carga y el castigo, El Acoso moral.

SUMÁRIO: Introdução 1. Direitos Fundamentais nas Relações de Emprego 2.Assédio Moral; 3..Relação entre Meta Empresarial e Assédio Moral; 4.Jurisprudências; Considerações Finais; Referências.

INTRODUÇÃO

Abordar essa temática se faz pertinente, pelo surgimento crescente de julgados na esfera trabalhista do fenômeno *assédio moral no ambiente de trabalho*. Dois motivos se destacam quando nos referimos ao estudo desse fenômeno: a saúde financeira das empresas e a saúde física, mental, social e laboral do trabalhador, não necessariamente nessa ordem de importância. É fundamental destacar que as relações de trabalho estão no centro das relações sociais do ser humano, desta forma, ter um trabalho saudável e digno é direito de toda e qualquer pessoa. Quando esse trabalho se torna humilhante, degradante e detestável, todos os aspectos da vida desse trabalhador serão influenciados.

Com a busca incessante por lucro, as empresas adotaram o modelo de cumprimento de metas como modelo padrão de gestão econômica. Nesse universo capitalista e globalizante, liderar é alcançar a meta consistentemente e “bater” meta é estar entre as melhores do mercado.

Essa busca insaciável por resultados é repassada para o empregado em forma de cobrança, pois no mundo corporativo a cadeia de cobrança gira em torno de um único e exclusivo ponto: “bater a meta”. É importante advertir que meta no mundo capitalista é um resultado sucessivo obtido na programação de um trabalho, e muitos profissionais já passaram noites em claro por conta dessa palavra dissílabo e poderosa.

É incontestável que ao empregador é conferido o poder diretivo da sua empresa, e, por conseguinte o poder de determinar quais serão os resultados esperados dos seus empregados. Esses empregados estão submetidos às ordens (diretas ou indiretas) e diretrizes estabelecidas pelo patrão e ainda devem submeter-se as sanções previstas no ordenamento da empresa para àquele que não cumprem tais determinações. Todavia, esse poder conferido ao empregador para propiciar sanções aos trabalhadores que não cumprem suas obrigações contratuais, ou seja, aqueles que não se submetem as regras da empresa, não pode ser desdobrado no poder de aplicar punições aos trabalhadores que não cumprem metas.

É importante observar que o poder conferido ao empregador, não deve e nem pode ultrapassar as barreiras da dignidade do empregado, visto que a Dignidade da Pessoa Humana, princípio soberano da nossa Carta Magna, deverá ser sempre exaltado. A cobrança feita pelo empregador ou por aqueles que o representa, deve ser feita na medida da sua necessidade e de forma ponderada, para que tal conduta não se configure assédio moral, ou psicoterrorismo, nomenclatura dada por Vilja Marques (2004).

No contexto atual das cobranças pela obtenção de resultados, é importante estabelecer até que ponto as exigências feitas pelo empregador são aceitáveis e estão dentro dos limites do poder de gestão, e quando tais cobranças são exageradas e desmedidas, tornando a conduta do empregador abusiva, afetando o estado psicológico e social do trabalhador, configurando assim o assédio moral.

Todavia, a tarefa mais difícil é identificar o assédio moral, pois a vítima é envolvida de tal forma que é levada a acreditar que é merecedora e culpada pelas situações constrangedoras e vexatórias, pensando ser a causadora do prejuízo da empresa, porque ela não cumpriu a meta estabelecida.

Do exposto, senão para a extinção do problema, mas para a prevenção do fenômeno, cabe ao empregador, cuidadosa e rigorosa vigilância sobre seus atos para que seja preservada a saúde financeira da empresa e a saúde física e mental do empregado, colocando-o numa situação sanitária, econômica e social, digna e justa.

1. DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

Consoante leciona Mauricio Godinho Delgado (2007, p.7), “direitos fundamentais são prerrogativas ou vantagens jurídicas estruturantes da existência, afirmação e projeção da pessoa humana e de sua vida em sociedade”, portanto os direitos fundamentais correspondem a posições jurídicas essenciais extraídas da ordem jurídica pátria que visam tutelar a dignidade da pessoa humana.

Os direitos fundamentais trabalhistas, como aqueles previstos nos artigos 7º a 11 da Carta Magna, que integram o bloco de constitucionalidade, devem ser observados como parâmetro na elaboração, interpretação e aplicação das normas, a fim de que seja preservada a constitucionalidade e garantida à dignidade da pessoa humana inerente ao trabalhador, haja vista que não há dúvida de que os direitos trabalhistas elencados na Carta da República estão embasados no princípio supracitado.

Os direitos fundamentais são indivisíveis e interdependentes, de forma que as posições jurídicas trabalhistas dotadas de fundamentalidade quando desrespeitadas implicam violação à dignidade da pessoa humana e impedem a concretização do princípio da máxima efetividade, de modo a acarretar lesão ao complexo de direitos fundamentais, o que é incompatível com o Estado Democrático de Direito.

Assim, a dignidade da pessoa humana, como gravada em nossa Carta Política, é uma referência constitucional unificadora de todos os direitos fundamentais, por isso, o fato da Constituição Federal haver asseverado que tal princípio é um dos pilares do Estado Democrático de Direito implica não só no reconhecimento da liberdade, mas também na garantia de condições mínimas de existência da relação de trabalho.

Neste diapasão, é a pessoa o valor máximo e último da democracia, tal assim que as proteções constitucionais tem o condão de humanizar as relações e torná-las cada vez mais dignas, preservando a integridade física, psicológica e social de cada indivíduo.

Não há dúvidas que, através das relações de trabalho e emprego, acompanhadas de uma política saudável e digna, os princípios evocados serão atendidos.

Segundo ensina a constitucionalista Flávia Piovesan (2006) a moderna concepção contemporânea de direitos humanos, é decorrente do advento da Declaração Universal de Direitos Humanos 1948 (DUDH) e reiterada pela Declaração de Direitos Humanos de Viena de 1993. É fruto do movimento de internacionalização dos direitos humanos, como resposta às atrocidades e aos horrores cometidos durante o nazismo.

A concepção contemporânea de Direitos Humanos é caracterizada pela universalidade e indivisibilidade destes direitos. Universalidade porque clama pela extensão universal dos direitos humanos, ou seja: a condição de pessoa é o requisito único para a dignidade e titularidade de direitos e indivisibilidade porque a garantia dos direitos é condição para a observância dos direitos sociais, econômicos e culturais e vice-versa. Ou seja, quando um deles é violado, os demais também o são.

Ao adquirir consciência de classe, passou o proletariado a reivindicar os direitos econômicos, os sociais, bem como os individuais (liberdade, igualdade...). Assim o direito constitucional passou a tutelar os direitos fundamentais da pessoa humana, tais como: direito à seguridade; ao trabalho; ao salário; ao registro em CPS; às férias, etc.

Não obstante essas garantias, nossa Carta Política ainda garante o proteção ao meio ambiente de trabalho. Tal proteção constitucional, prevista dentro do Título VIII da Constituição, que trata da ordem social, precisamente no art. 225 do texto constitucional, prever que "todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações".

De acordo com Fiorillo (2003, p. 22-23) o meio ambiente do trabalho é:

O local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independente da condição que ostentem (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos etc.

Sendo assim, o meio ambiente de trabalho, para assegurar a dignidade da pessoa humana, necessita de um equilíbrio físico e psicológico do trabalhador, e somente é garantido pela ausência de fatores geradores de violência.

A proteção ao ambiente de trabalho, como proposto, abrange os princípios e as regras que envolvem os direitos fundamentais, como a saúde, o trabalho, a segurança, a vida e outros, efetivados e sedimentados em 1988 como normas constitucionais. Essas garantias e direitos propostos pela positivação incluem a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, conforme o art. 7º, XXII, da Constituição.

A redução de risco ao ambiente de trabalho alinha-se à proposta dos organismos internacionais de proteção à pessoa, que buscam efetivar os direitos humanos em todas as suas facetas, inclusive no âmbito laboral. O trabalhador deve, e assim se busca, ser encarado como cidadão, detentor de direitos mínimos, e sua atividade laboral, como meio de transformação da sociedade econômica e não como empecilho ao desenvolvimento; assim o é que há proteção em face de automação, no inciso XXVII do art. 7º da Constituição, bem como as profissões e ao mercado de trabalho, além da inserção e reconhecimento da função social do trabalho dentro dos princípios norteadores da República Federativa do Brasil no art. 1º, inciso IV, da Constituição.

Portanto, o equilíbrio do meio ambiente somado à sua proteção e à saúde e bem-estar do ser humano possibilita o alcance de obrigar a todos a proteger e tutelar o sempre saudável meio ambiente de trabalho, incluindo a concepção de trabalho decente da OIT e excluindo qualquer forma de assédio, por qualquer tipo de agente.

2. ASSÉDIO MORAL

Também chamado de *bullying*, *mobbing*, manipulação perversa, terror psicológico e psicoterrorismo, o assédio moral tem diversas maneiras de se manifestar e pode ocorrer em qualquer ambiente que o ser humano esteja inserido. No direito do trabalho é um tema tão antigo quanto o próprio trabalho.

Segundo a psicóloga Marie-France Hirigoyen (2002, p. 17) o assédio moral no trabalho, é definido como “qualquer conduta abusiva, seja gesto, palavra, comportamento ou atitude, que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho”.

Vilja Marques Asse (2004 p. 819) destaca, embora que o "psicoterrorismo é a exposição dos trabalhadores e das trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas, durante a jornada de trabalho e no exercício das funções profissionais".

Sintetizando os conceitos acima delineados, a Juíza do Trabalho da 5ª região, Márcia Novais Guedes, (2003) afirma que assédio moral compõe-se de atos oriundos de qualquer nível hierárquico acima ou abaixo, que representam comportamento de perseguição contínua e que acarreta danos significativos ao bem estar físico, psíquico e moral da vítima.

Todos os conceitos desenvolvidos pela doutrina traduzem as mesmas características identificadas no assédio moral, tais como: atitude ou comportamento que necessariamente deve ser repetido, que ameaça psicologicamente o trabalhador e acarretam danos relevantes a sua saúde.

Ainda nas palavras de Hádassa Ferreira (2004, p. 37):

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. Ele é fruto de um conjunto de fatores, tais como a globalização econômica predatória, vislumbradora somente da produção e 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.

Importante identificar que para Hádassa Ferreira, o constante terror psicológico é fruto da econômica predatória, portanto, corrobora nossa posição de que as empresas vislumbradoras somente do lucro excedem as cobranças, sobrepondo a condição de empregado a condição de ser humano.

A degradação das condições de trabalho, cuja atitude e conduta perversa da chefia em relação aos subordinados ocasionam prejuízo direto ao o trabalhador e a

organização. Para Maria José Giannella Cataldi (2002), quando a vítima é isolada do grupo sem explicações, hostilizada, ridicularizada, inferiorizada, a vítima passa a ser desacreditada diante dos pares, por isso, percebemos que a vítima do terror psicológico sofre um dano a sua saúde, seja física, psíquica ou principalmente social.

É possível vislumbrar a classificação do assédio moral em: assédio horizontal, assédio vertical, que se subdivide em descendente ou ascendente; assédio perverso e assédio estratégico, este último o que nos interessa nesse trabalho.

O assédio estratégico, nas palavras de Aarão Miranda da Silva (2007) é:

aquele que se destina a forçar o empregado a pedir a rescisão do contrato de trabalho e assim contornar os procedimentos legais de dispensa; trata-se de forma pura e cruel de deslealdade procedimental, em que os sujeitos envolvidos são conduzidos, para não dizer arrastados, pela perversidade de fraudar a legislação em detrimento ao já prejudicado hipossuficiente da relação de trabalho.

Portanto, situações onde o empregador, se vale do assédio moral para alcançar, estrategicamente, um fim econômico, é denominado de assédio estratégico.

É possível identificar o assédio estratégico quando o empregador determina o cumprimento de atribuições estranhas ou incompatíveis com a função do empregado para forçar o pedido de rescisão. A imposição de condições e prazos inexecutáveis, comportamentos de desprezo/humilhação, rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas feitas em público são considerados, portanto, assédio moral.

Vale ressaltar que essa lista de exemplos é um rol meramente exemplificativo, pois são inúmeros os casos que podemos verificar o assédio moral no trabalho, deste que identificável a falta de boa-fé de exigir da parte contrária mais do que suas regulares forças físicas e psíquicas com intuito de constrangê-lo e humilhá-lo.

3. RELAÇÃO ENTRE ASSÉDIO MORAL E POLÍTICA DE METAS

O objetivo das políticas ou estratégias empresarial é de alcançar, ou manter, determinados índices de produtividade e/ou atingimento de metas, redução de custos do trabalho ou controle dos trabalhadores.

Por isso, estabelecer penalidades aos trabalhadores com menor produção ou que não conseguem atingir as metas, tais como pagamento de “prendas” (dançar em cima de mesas com movimentos constrangedores, marchar no pátio, fazer flexões, vestir fantasias, receber troféu depreciativo - abacaxi, tartaruga, pig); expor o nome do “pior vendedor ou trabalhador do setor” em mural; estabelecer metas conjuntas, criando punições para o grupo, caso um dos empregados não consiga atingir a meta ou estabelecer metas de trabalho sempre superiores às que são atingidas pelo obreiro, gerando uma espiral sem fim e disseminando para os empregados que o fato de não atingir as metas originará o seu rebaixamento e até a sua despedida são exemplos claros da perseguição decorrente da política de metas.

No entanto, metas são resultados abrangentes com os quais a empresa assume um compromisso definitivo. Para atingir suas metas, a empresa deve estar disposta a comprometer os recursos dinheiro e pessoas, necessários para alcançar os resultados almejados. As metas definidas para a empresa devem ditar as opções de negócio, orientando o processo decisório em toda a organização.

Simony Jara Russo (2009) corrobora o entendimento esposado, asseverando que:

[...] é necessário saber, que a política de metas não é só cobrar resultados dos funcionários, tem todo um trabalho por trás disso, por exemplo, antes de o vendedor trabalhar a venda do produto, a produção e o fornecimento precisam estar estruturados, o marketing deve estar bem posicionado. O produto já deve estar praticamente aceito junto à sociedade, antes da cobrança de se alcançar vendas exorbitantes.

Em outras palavras, a fixação das políticas de metas deve ser consciente para que esta seja benéfica à organização, bem como aos empregados, o que significa que não adianta uma cobrança por resultados grandiosos, sem que haja uma estrutura mercadológica compatível com tal cobrança.

No entanto, existem determinadas atitudes, oriundas, em regra, do superior hierárquico que não são de fácil identificação e configuração do assédio moral. Essas atitudes estão ligadas diretamente as cobranças e exigências que o universo

capitalista estabelece. É nesse contexto capitalista que a dinâmica do lucro vem tornando o mercado cada vez mais competitivo e a pressão feita em cima dos empregados é a pressão da produtividade. Como acertadamente expõe o mestre Luis Roberto Barroso (2004, p. 305)

No campo econômico e social, tem-se assistido ao avanço vertiginosos da ciência e da tecnologia, com a expansão dos domínios da informática e da rede mundial de computadores e com as promessas e questionamentos éticos da engenharia genética. A obsessão da eficiência tem elevado a exigência de escolaridade, especialização e produtividade, acirrando a competição no mercado de trabalho e ampliando a exclusão social dos que não são competitivos porque não podem ser.

Por isso, nem sempre o relacionamento difícil entre chefe e subordinado configura assédio moral. Para que este se configure é necessário que haja o dano propriamente dito, a culpa ou dolo do agente a quem se imputa a ação ou omissão e o nexo causal. E o assédio é caracterizado pela frequência do ato.

Logo, discussões ou desavenças esporádicas são abrangidas pelas diferenças comuns entre pessoas e não como assédio moral, pois é compreensível, pela própria estrutura hierárquica das organizações, que haja cobranças de chefes a subordinados desde que não sejam excessivas e frequentes.

Portanto, devendo quanto da fixação das metas a empresa deve buscar um equilíbrio, devendo ser coerentes a posição do empregado, a região em que ele está inserido e o segmento de mercado do vendedor. E no mesmo sentido o julgado nº 6 do item 5.

A competitividade é característica de qualquer organização que quer lograr êxito ao cumprir sua missão no mercado, baseando seus pilares no estabelecimento de metas e exigindo cada vez mais dos funcionários para atingir resultados satisfatórios. A pressão da competitividade contagia a ação das chefias tornando-os exigentes e, muitas vezes fazendo-os considerar que seus subordinados podem fazer mais do que imaginam que podem. O empregador pode, e deve pressionar com frequência e exigir que seus subordinados se superem e atinjam a meta, mas não é isso que configura o assédio moral.

Nessa mesma linha, os atos do empregador tais como avaliação de desempenho, imposição de metas altas, cobranças e críticas ao trabalho, se realizadas do modo objetivo e respeitoso, são legítimas manifestações do poder

diretivo do empregador e, por isso, não configurariam assédio moral. Todavia, quando essas condutas passam a ser agressivas, reiteradas e sem fundamento plausível para tanto, constringendo o empregado e o maltratando psicologicamente, podemos, a depender do caso concreto, identificar o assédio.

Destarte, é importante que se faça clara distinção entre as características de assédio moral e a pressão do empregador pelo cumprimento de prazos, metas e objetivos do negócio, pois nem todos os desacertos, bem como os aborrecimentos corriqueiros, significam assédio moral. Daí a importância de se estabelecer prudentemente umnexo causal entre a conduta do empregador, a necessidade da conduta e os danos sofridos pelo empregado.

Proteger o empregado em sua moral é decorrência da valorização da dignidade do ser humano e não se limita às proibições de discriminar. Para Amauri Mascaro Nascimento (2010, p.56), “essa proteção vai além para defender o empregado como ser humano que deve ser respeitado no trabalho”. Por isso, deve-se limitar o agir do empregador sem, contudo, remover seu direito de cobrança e direção do negócio.

O entendimento de Valdir Florindo (1995) *apud* Rodolfo Pamplona (2002, p.93), sobre relações no âmbito do trabalho contemporâneo demonstra que

Na vida em sociedade, estamos sempre sujeitos a causar um dano ou então a sofrê-lo. Na relação de emprego, a questão não é diferente, pois o empregado e empregador, até pela convivência habitual, estão sempre sujeitos a sofrer danos ou então a causar um dano (um ao outro), seja ele moral ou material, e nem por isso estão imunes à devida reparação, hoje elevada em nível constitucional.

Desta forma, verifica-se que o significado do trabalho inspira uma percepção particularizada, característica das novas relações humanas e de como esse trabalho ocupa um lugar de centralidade na vida dos indivíduos, por isso elas são afetadas por demandas, expectativas, desafios, realizações, alegrias e sofrimentos, vivenciados no dia a dia das organizações trabalhistas.

4. JURISPRUDÊNCIAS

EMENTA 1: DANO MORAL. EXIGÊNCIA DE CUMPRIMENTO DE METAS. O trabalho sob pressão é, hoje, inerente à sociedade moderna, sendo diferente a forma como cada pessoa a ela reage. Condições tidas por insuportáveis para alguns indivíduos, para outros não o são. A prática de estabelecer metas é demandada pelos tempos atuais em razão da exigência do mercado competitivo e na busca de

um desempenho profissional positivo. Não se constatando nos autos que a empresa ou quaisquer de seus prepostos tenham agido ilícitamente com o intuito de constranger, humilhar ou mesmo destratar o autor a fim de lhe causar dor, vergonha, tristeza, angústia, perda ou qualquer outro sentimento capaz de lhe afetar o lado psicológico, mostra-se indevida a indenização por dano moral pleiteada. (TRT/SP Processo nº. 0000718 14.2011.5.02.0007. Relatora: Des.(a) Kyong Mi Lee. Órgão Julgador: 16ª Turma)

EMENTA 2: ASSÉDIO MORAL - CONTRATO DE INAÇÃO - INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL - A tortura psicológica, destinada a golpear a auto-estima do empregado, visando forçar sua demissão ou apressar sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis, sonegar-lhe informações e fingir que não o vê, resultam em assédio moral, cujo efeito é o direito à indenização por dano moral, porque ultrapassa o âmbito profissional, eis que minam a saúde física e mental da vítima e corrói a sua auto-estima. No caso dos autos, o assédio foi além, porque a empresa transformou o contrato de atividade em contrato de inação, quebrando o caráter sinalagmático do contrato de trabalho, e por conseqüência, descumprindo a sua principal obrigação que é a de fornecer trabalho, fonte de dignidade do empregado. (TRT - 17ª Região - RO 1315.2000.00.17.00.1 - Ac. 2276/2001 - Rel. Juíza Sônia das Dores Dionízio - 20/08/02).

EMENTA 3: DANOS MORAIS. ASSÉDIO MORAL. CARACTERÍSTICAS. CONFIGURAÇÃO. O assédio moral caracteriza-se pela exposição do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, de forma repetitiva e prolongada, durante a jornada de trabalho, de modo a desestabilizar a relação do mesmo com o ambiente de trabalho e com a própria empresa, forçando-o a desistir do emprego. No caso dos autos, a afixação de ranking de vendedores em local onde os demais empregados poderiam ver, aplicação de denominação vexatória aos que se posicionavam nos últimos lugares (“pangarés”), e principalmente, as práticas antiéticas de embutir no preço da mercadoria a garantia estendida ou complementar e o seguro de proteção financeira, que, por vezes, quando questionados pelos clientes, levavam a empregada ao constrangimento pessoal, caracterizam situação específica de humilhação e/ou constrangimento da autora, de modo a configurar o assédio moral alegado. Recurso ordinário a que se nega provimento. (TRT - 15ª Região - RO 0034400-51.2009.5.15.0141- Ac. 012405/2010 - Rel. Ana Paula Pellegrina Lockmann- 12/03/2010).

EMENTA 4: ASSÉDIO MORAL. USO DE PALAVRAS AGRESSIVAS PELO SUPERIOR HIERÁRQUICO. LOCAL DE TRABALHO NÃO É O LOCAL APROPRIADO PARA QUE ALGUÉM DÊ ASAS A SUA RUDEZA DE TRATO. CARACTERIZAÇÃO. INDENIZAÇÃO DEVIDA. Linguajar empregado pelo superior hierárquico longe de ser o que pode ser empregado num ambiente em que deva prevalecer a urbanidade e a civilidade, como deve ser o de trabalho. Fica fácil afirmar que tal ou qual pessoa é um tanto rude no trato, como se fosse uma característica sua, para o fim de alforriar o dador de serviço de responsabilidade por assédio moral, mas nada justifica que alguém possa dar asas a sua “rudeza” num ambiente de trabalho, em prejuízo de outros empregados, mormente se seus

subordinados forem, sem que o empregador faça nada para contê-lo, permitindo, assim, que o temor e a insegurança reinem no local de trabalho. Indenização devida. (TRT - 15ª Região - RO 0001403-44.2010.5.15.0120- Ac. 036410/2012 - Rel. Francisco Alberto Da Motta Peixoto Giordani- 25/05/2012).

EMENTA 5: NÃO CUMPRIMENTO DE METAS PELOS EMPREGADOS. "ERRO FATAL". ASSÉDIO MORAL. CONFIGURAÇÃO. A indenização por danos morais, em decorrência da alegação de assédio moral deve ser deferida diante da efetiva comprovação de um conjunto de posturas assumidas pelo empregador que acarrete, de forma clarividente, um efetivo dano psíquico ao empregado. É o que se evidencia, por exemplo, quando a prática de incentivo para o cumprimento das metas estabelecidas pela empresa consistia na existência de um boneco, denominado "erro fatal", e no qual eram colados os nomes dos empregados que não atingissem as referidas metas, sendo o mencionado boneco posteriormente colocado dentro de um caixão de defunto, que ficava exposto no ambiente de trabalho. (TRT - 5ª Região. Processo 0069000-50.2008.5.05.0032 RecOrd, ac. nº 004471/2010, Relatora Desembargadora Elisa Amado, 1ª. turma, DJ 18/03/2010.

EMENTA 6: ASSÉDIO MORAL. NÃO CONFIGURAÇÃO. O assédio moral nas relações de trabalho advém de conduta abusiva do empregador ou de seus prepostos, que exponha costumeiramente o obreiro a situações vexatórias, humilhantes e constrangedoras, violando o princípio constitucional da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CFB). O dano derivado de atos repetitivos de comprovada e constante cobrança excessiva pelo cumprimento de metas e do fato de o trabalhador ser submetido a tratamento inadequado por parte de superiores hierárquicos, interfere na saúde física e mental do trabalhador, de modo a desestabilizar até suas relações afetivas e sociais. Quando o procedimento da reclamada, tem demonstrado seu caráter de generalidade, não apenas se direcionando à reclamante e mesmo quando se dirigiu especificamente à autora se tratou de um fato isolado, é insuficiente para configurar o assédio moral, que exige a reiteração da prática agressiva. Sem dano, nada a indenizar. Processo 0067700-62.2008.5.05.0029 RecOrd, ac. nº 032225/2009, Relator Desembargador VALTÉRCIO DE OLIVEIRA, 4ª. TURMA, DJ 19/11/2009. (grifos nossos)

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Resta evidente que o assédio moral é um fenômeno que abala as relações de trabalho, reduz a produtividade, favorece o desgaste psicológico de funcionários. Entretanto, na maioria das vezes esse fato ocorre na esfera oculta da relação patrão VS. Empregado, o que dificulta uma reparação, haja vista a dificuldade da constatação.

Sabendo que é que o assédio moral está presente de forma evidente no ambiente de trabalho, a jurisprudência é nossa maior fonte de pesquisa quando

fazemos relação entre meta empresarial e assédio moral, pois é notório o número de casos em que funcionários são expostos a situações vexatórias em decorrência do não alcance de metas.

Em virtude da linha tênue entre o direito/poder do empregador de cobrar determinados alcances, e os exageros que tornam a sua conduta agressiva e abusiva, é imprescindível a fixação de pontos que caracterizem o assédio moral.

Casos emblemáticos como de funcionários que são obrigados a se vestir de tartaruga quando não batem meta e/ou ganham o troféu tartaruga do mês foram utilizados como base para traçar um quadro comparativo entre condutas aceitáveis e condutas desmedidas dos padrões para cobrar e estimular o alcance de metas.

Restou comprovado que os atos do empregador tais como avaliação de desempenho, imposição de metas altas, cobranças e críticas ao trabalho, se realizadas do modo objetivo e respeitoso, são legítimas manifestações do poder diretivo do empregador e, por isso, não configurariam assédio moral.

Todavia, quando essas condutas passam a ser agressivas, reiteradas e sem fundamento plausível para tanto, constringendo o empregado e o maltratando psicologicamente, podemos identificar o assédio.

Trabalhos para distinguir as características do assédio moral e a pressão do empregador pelo cumprimento de prazos, metas e objetivos do negócio. Pois, como já ressaltado, nem todos os desacertos e aborrecimentos corriqueiros, configuram assédio moral.

Concluimos, portanto, que é de grande importância estabelecer prudentemente um nexos causal entre a conduta do empregador, a necessidade da conduta e os danos sofridos pelo empregado quando o assunto é cobrar e estimular o alcance de metas empresariais.

A segunda etapa do trabalho consistiu em analisar quais as estratégias que os empregadores utilizam para cobrar o alcance de metas sem causar transtornos psicológicos aos trabalhadores.

A fim de traçar um panorama da situação do assédio moral nas relações de emprego, construímos um quadro comparativo com fundamento na bibliografia levantada e na jurisprudência brasileira.

O intuito da pesquisa é estabelecer as situações onde o poder empregatício transpassa os direitos fundamentais do obreiro, constituindo um paralelo com situações onde à cobrança de metas empresariais é plenamente aceitável e condiz com o poder de dirigir o negócio.

Dessa forma é que Richard Sennett (2005, p. 117), em sua obra *A Corrosão do Caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*, destaca que:

As superficialidades da sociedade moderna são mais degradantes que as superfícies e máscaras da arte. (...) Um dos motivos para essa superficialidade degradante é a desorganização do tempo. (...) As pessoas sentem falta das relações humanas constantes e objetivos duráveis. (...) a ética do trabalho é a arena em que mais se contesta hoje a profundidade da experiência. (...) é o homem motivado, decidido a provar seu valor moral pelo trabalho. (...) O trabalho em equipe, porém, nos leva ao domínio da superficialidade degradante que assedia o moderno local de trabalho. Na verdade, o trabalho em equipe deixa o reino da tragédia para encenar as relações humanas como uma farsa.

Isso nos mostra que esse tempo acelerado, autômato, não nos permite sair dessa superficialidade. São as mazelas contemporâneas que tentam ser suportadas e que de alguma forma danificam e influenciam as condições de trabalhadores e trabalhadoras que expostos diariamente a pressões psicológicas para tentar alcançar padrões de sucesso.

A política de metas, instituída e sedimentada na economia global não pode trazer consigo um grau de psicoterrorismo que afeta demasiadamente a estrutura psíquica, e social do trabalhador. No entanto, não se pretende obstaculizar o sucesso empresarial, nem tampouco impedir que o empregador estabeleça alcances para que assim estimule o seu funcionário a buscar melhoria no desempenho de suas funções. O que se pretende aqui é demonstrar que a Dignidade da Pessoa Humana vai além da necessidade globalizante do capital.

REFERÊNCIAS

- ASSE, Vilja Marques. Um fenômeno chamado psicoterrorismo. *Revista LTr*, v. 68, n 07, jul. 2004, p.819
- BARROSO, Luis Roberto. Interpretação e aplicação da constituição. 6.ed. São Paulo: Saraiva, 2004, p. 305.
- CATALDI, Maria José Giannella. O stress no meio ambiente de trabalho. São Paulo: LTr, 2002.
- DELGADO, Mauricio Godinho. Direitos Fundamentais Na Relação de Trabalho in Direitos Humanos - Essência do Direito do Trabalho. **Coordenadores: Alessandro da Silva, Jorge Luiz Souto Maior, Kenarik Boujikian Felipe e Marcelo Semer**, São Paulo:LTR, 2007
- FIORILLO, Celso Antonio Pacheco. Curso de direito ambiental brasileiro. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2003. p. 22-23.
- GUEDES, Márcia Novais. Terror Psicológico no Trabalho. São Paulo: LTr, 2003.
- BONILHA, Hádassa Dolores. Assédio moral nas relações de trabalho. Campinas: Russel, 2004, p. 37
- HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio moral: a violência perversa no cotidiano. 5. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 25. ed . São Paulo: Saraiva, 2010.
- PIOVESAN, Flávia. Direitos humanos e o direito constitucional internacional. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.
- RUSSO, Simony Jara. Política de Metas em Pequenas Empresas. Administradores.com. 02 ago. 2009. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/informe-se/artigos/politica-de-metas-em-pequenas-empresas/32421/>>. Acesso em: 15 de abr. 2012.
- SILVA, Aarão Miranda Da. Assédios e danos no meio ambiente de trabalho. In. *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, X, nº 40, abr 2007.
- SENNETT, Richard. A corrosão do caráter, conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo. 10. ed. São Paulo: Record, 2005.