

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

Amanda Souza Pinho Kalil*

Rodolfo Pamplona Filho**

RESUMO

O 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, o que gera agressão à saúde física e psíquica do trabalhador.

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

ABSTRACT

Moral harassment is a matter widely studied in the Brazilian labor doctrine, however, the occurrence of such phenomena within companies with policy goals is not clear. There is a fine line between the employer's right and power to charge certain goals. The exaggeration of those make the employer's behavior to be considered aggressive and abusive, exposing workers to humiliating and embarrassing situations in the workplace. Since labor relations are of fundamental importance for social life of human beings, this study aims to identify the limits of charges and punishments of these corporate goals, so they do not exceed the barrier of the employer's directive power and discipline, which leads to damage the worker's physical and mental health.

Keywords: Moral harassment; Power employment; Business goals; Demand's limits and punishment.

1 INTRODUÇÃO

Abordar essa temática se faz pertinente pelo surgimento crescente de julgados na esfera trabalhista do fenômeno do 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, psíquica, social e laboral do (a) trabalhador (a), não necessariamente nessa ordem de importância. É fundamental destacar que as relações de trabalho estão no centro das relações sociais, desta forma, ter um trabalho saudável e digno é direito de toda e qualquer

¹ * Estudante do último semestre em Direito pela Universidade Salvador – UNIFACS, Membro do Instituto de Estudos Jurídicos da UNIFACS, Monitora da disciplina Direito Material do Trabalho/2011 e Direito Processual Coletivo/2012, Pesquisadora-Bolsista em Iniciação Científica do CNPq em Direito do Trabalho no período 2011/2012 e da FAPESB 2012/2013. amandakalil@hotmail.com.br

** Juiz do Trabalho da 5ª Região, professor titular de Direito Civil e Direito Processual do Trabalho da Universidade Salvador – UNIFACS, coordenador do Curso de Especialização *Lato Sensu* em Direito Civil da UNIFACS, Mestre e Doutor em Direito do Trabalho pela PUC/SP. rpamplonafilho@uol.com.br

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 incansável 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 o alcance da 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 dissílaba 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 às sanções previstas no ordenamento da empresa para àquele que não cumprem o regimento interno. Todavia, esse poder conferido ao empregador para aplicar sanções aos trabalhadores que não cumprem suas obrigações contratuais, ou seja, aqueles que não se submetem às regras da empresa, não pode se desdobrar na aplicação arbitrária de punições aos trabalhadores que não cumprirem as metas estabelecidas.

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 empregada por Vilja Marques (2004) para definir o assédio moral.

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.

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, acreditando ser causadora de grandes prejuízos à 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 psíquica do (a) empregado (a), colocando-o numa situação sanitária, econômica e social, digna e justa.

2 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 previstos na 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 contexto, 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 de 1948 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, o único requisito para titularidade de direitos é a condição de pessoa. A 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 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 CTPS; às férias, entre outros.

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, prevê que "todos tem 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 (a) trabalhador (a), 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 com as 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 busca efetivar os direitos humanos em todas as suas facetas, inclusive no âmbito laboral. Todo (a) trabalhador (a) devem, e assim se busca, ser encarado como cidadão, detentor de direitos mínimos, e, sua atividade laboral como meio de transformação da sociedade econômica não pode ser um empecilho ao desenvolvimento, por isso 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 Organização Internacional do Trabalho (OIT) e excluindo qualquer forma de assédio, por qualquer tipo de agente.

3 ASSÉDIO MORAL

Também chamado de *bullying*, *mobbing*, manipulação perversa, terror psicológico ou 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 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".

A partir dos conceitos acima delineados, a Juíza do Trabalho da 5ª região, Márcia Novais Guedes (2003), complementa 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 economia 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 da condição de trabalho gerada, principalmente por atitudes e condutas perversas da chefia, ocasionam prejuízos diretos ao trabalhador e também à organização. Nesse sentido, Maria José Giannella Cataldi (2002), alerta que quando a vítima é isolada do grupo sem explicações, hostilizada, ridicularizada ou inferiorizada, passa a ser desacreditada diante dos seus pares e desta forma sofre o terror psicológico, ocasionando danos à saúde, seja física, psíquica e principalmente social, mas também gera danos a empresa, pois esta passa a responder pela saúde daquele empregado.

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 é 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 demissão. A imposição de condições e prazos inexecutáveis, comportamentos de desprezo/humilhação, rumores e comentários maliciosos ou críticas reiteradas feitas em público são configurados, 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.

04. RELAÇÃO ENTRE ASSÉDIO MORAL E POLÍTICA DE METAS

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

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 financeiros e também pessoas, os quais são 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.

Corroboramos pois com o entendimento de Simony Jara Russo (2009), que assevera 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 onexo causal. E ainda, é preciso lembrar que o assédio só se caracteriza 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.

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.

Por isso, estabelecer penalidades aos trabalhadores que tiveram menor produção ou aqueles que não conseguiram atingir as metas, tais como pagamento de “prendas”, a exemplo, fazer flexões, vestir fantasias, receber troféu depreciativo, expor o nome do “pior vendedor ou trabalhador do setor” em mural, estabelecer metas de trabalho sempre superiores às que são atingidas pelo obreiro são exemplos claros de extrapolação do poder regulatório e disciplinar.

Vale ressaltar ainda que estabelecer metas conjuntas, criando punições para um grupo, caso um dos empregados não consiga atingir a meta, 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 também são exemplos claros da perseguição decorrente da política de metas.

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. Meros desacertos, bem como os aborrecimentos corriqueiros, não significam por si só assédio moral. Por isso a importância de se estabelecer prudentemente um nexos causal entre a conduta do empregador, a necessidade da conduta e os danos sofridos pelo (a) empregado (a).

Proteger o (a) empregado (a) 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.

5 JURISPRUDÊNCIAS NORTEADORAS

Para desenvolver esse trabalho a fonte de pesquisa mais importante, além da doutrina, foi a análise jurisprudencial das decisões dos Tribunais Regionais do Trabalho do Brasil, que já tem se manifestado acerca do assédio moral relacionados a política de metas.

Após análise da jurisprudência brasileira, percebemos que os nossos Tribunais do Trabalho admitem a prática de estabelecer metas como legítimo exercício do poder empregatício. Em regra, as decisões indeferem o pedido de dano moral, ao entender que não acarreta assédio moral a imposição de determinados alcances e melhor qualidade de desempenho profissional dos obreiros. Como melhor decisão ilustrativa do entendimento esposado, a Ementa do Acórdão da 16ª Turma do TRT 02ª Região, de maneira esclarecedora, sustenta a legitimidade da política de metas e constata que, se não houver intuito de causar dano ao empregado, não há razão para indenização moral.

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 de tratar 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 RO. Relatora Des.(a) Kyong Mi Lee. Órgão Julgador: 16ª Turma).

No entanto, deveremos partir do pressuposto que a conduta do empregador é legítima quando esta não gera dano intencional de nenhuma natureza ao empregador. Ou seja, o empregador tem o legítimo direito de impor metas empresariais, mas não pode utilizar-se dessa política para constranger ou humilhar o trabalhador (a).

Por isso, colacionamos duas decisões emblemáticas nos nossos Tribunais do Trabalho que identificam o assédio moral decorrente da política de metas.

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 afiação 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).

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, Relator(a) Des.(a) Elisa Amado, 1ª. turma, DJ 18/03/2010).

Verifica-se, pois, que para configurar o assédio moral decorrente da política de metas é imprescindível a análise das práticas, o exame das características inerentes ao assédio moral e ainda a percepção do efetivo dano ao obreiro. A constatação do assédio deve ser feita após a ocorrência de práticas abusivas pelo empregador e só pode ser analisada diante da situação concreta.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Resta evidente que o assédio moral é um fenômeno que abala negativamente as relações de trabalho, reduz a produtividade e 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 e denúncia.

Sabendo 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 à práticas abusivas em decorrência do estabelecimento de metas e do alcance ou ao das metas.

Em virtude da linha tênue entre o direito/poder do empregador de impor metas e cobrar determinados alcances e os exageros empresariais que tornam a sua conduta agressiva e abusiva, é imprescindível a fixação de determinados limites de conduta que em caso de extrapolação seja caracterizado o assédio moral.

Casos emblemáticos como de funcionários que são obrigados a usar roupa de tartaruga quando não batem a meta ou que ganham o troféu abacaxi 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.

Quadro 1 - descritivo de condutas

<i>Descrição da conduta</i>	<i>Se realizada de forma objetiva, generalizada e condizente com o panorama empresarial.</i>	<i>Deve ser realizada com cautela e observando o intuito de estimular o cumprimento.</i>	<i>Conduta não aceitável pelo empregador.</i>

Estabelecer um plano de metas empresariais	✓		
Cobrar/estimular o cumprimento das metas	✓		
Criticar ou fazer sugestões acerca da produtividade	✓		
Retirar do trabalhador a autonomia das suas atividades			✓
Não repassar informações úteis para realização eficaz da tarefa			✓
Atribuir, propositalmente, meta inferior ao habitual			✓
Atribuir, propositalmente, meta muito superior ao			✓

habitual			
Preterir o funcionário merecedor de uma promoção em razão do não cumprimento das metas			✓
Aplicar penalidades		✓	
Premiar os funcionários que ultrapassam as metas		✓	
Ameaçar demitir o funcionário que não cumpriu a meta			✓
Promover eventos de premiação aos funcionários que ultrapassam as metas		✓	

Fornecer melhores condições aos trabalhadores que atingem a meta		✓	
Retirar benefícios dos funcionários que não atingem			✓

Importante frisar que o quadro acima traz condutas ligadas diretamente à política de metas e é meramente exemplificativo, ou seja, há inúmeras condutas que podem ser objeto de análise e que podem configurar o assédio moral. Se faz necessário lembrar ao leitor que as hipóteses de assédio moral só podem ser confirmadas após análise do caso concreto.

É preciso que se desenvolvam pesquisas que visem distinguir as características do assédio moral e a pressão legítima do empregador pela execução de prazos, metas e objetivos do negócio. Pois, como já ressaltado, as advertências, aborrecimentos corriqueiros ou estabelecimento de metas, não tem o condão de configurar *a priori* o 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 estipular e cobrar o alcance de metas empresariais, salientando sempre que é um quadro meramente exemplificativo.

O intuito do quadro apresentado foi estabelecer algumas 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.

Entendemos assim que empregador não pode submeter o obreiro a condições degradantes e humilhantes, no entanto, detém genuinamente o poder de governar o negócio, estipulando, cobrando e até mesmo punindo aqueles que não atingirem a expectativa, desde

que, esta seja razoável com as condições de trabalho e a situação fática que o trabalhador está assentado.

Não se pode olvidar que o trabalhador deve ser assegurado e resguardado em todos os seus aspectos, estando acima de qualquer estrutura ou política empresarial. Dessa forma é que Richard Sennett (2005, p. 117), 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 permite sair da superficialidade estabelecida pelo capitalismo e seu modelo de produção. São as mazelas contemporâneas que, de alguma forma, danificam e influenciam as condições de trabalhadores e trabalhadoras que são 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 afete a estrutura psíquica e social do trabalhador. No entanto, não se pretende obstaculizar o sucesso empresarial, nem tampouco impedir que o empregador estabeleça alcances e estimule o funcionário a buscar melhoria no desempenho de suas funções. O que se pretende aqui é demonstrar que a Dignidade da Pessoa Humana está para além da necessidade globalizante do capital e também fornecer uma orientação ao empregador para gerir de forma eficiente e respeitadora seu negócio sem ferir os direitos fundamentais do trabalhador.

REFERÊNCIAS

ASSE, Vilja Marques. Um fenômeno chamado psicoterrorismo. **Revista LTr**, v. 68, n. 7, p.819, jul. 2004.

BAHIA. Tribunal Regional do Trabalho (5ª Região) Não cumprimento de metas pelos empregados. "Erro Fatal". Assédio Moral. Configuração. **Acórdão do Recurso Ordinário do Processo 0069000-50.2008.5.05.0032** da 1ª Turma. Relator(a) Des.(a) Elisa Amado, Salvador, 18 de março de 2010. Disponível em:

<http://www.trt5.jus.br/default.asp?pagina=consultaDeProcesso&_seq_cnj=0069000&_dig_cnj=50&_ano_cnj=2008&_justica_cnj=5&_regiao_cnj=05&_vara_cnj=0032&tipo_numero=1> Acesso em: 23 jan 2012.

BARROSO, Luis Roberto. **Interpretação e aplicação da constituição**. 6.ed. São Paulo: Saraiva, 2004, p. 305.

BONILHA, Hádassa Dolores. **Assédio moral nas relações de trabalho**. Campinas: Russel, 2004, p. 37.

CARVALHO, Nordson Gonçalves. **Assédio moral na relação de emprego**. São Paulo: Rideel, 2009.

CATALDI, Maria José Giannella. **O stress no meio ambiente de trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010.

_____. **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.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 5. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

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

_____. **O Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. São Paulo: Revista LTr, 2004. p.922-930.

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.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **O dano moral na relação de emprego**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2002

_____. **Noções conceituais sobre o assédio moral na relação de emprego**. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/8838/noco-es-conceituais-sobre-o-assedio-moral-na-relacao-de-emprego>> Acesso em 20 de set de 2011.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

ROMITA, Arion Sayão. **Direito fundamentais nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

RUSSO, Simony Jara. **Política de Metas em Pequenas Empresas**. Administradores.com. 02 ago. 2009. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/informe-se/artigos/politicade-metas-empequenas-empresas/32421/>>. Acesso em: 15 de abr. 2012.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho (2ª Região). Dano moral. Exigência de cumprimento de metas. **Acórdão do Recurso Ordinário do Processo 0000718 14.2011.5.02.0007** da 16ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho. Relator(a) Des.(a) Kyong Mi Lee. São Paulo, 17 de dezembro de 2012. Disponível em: <<http://aplicacoes5.trtsp.jus.br/consultasphp/public/index.php/primeirainstancia>> Acesso em: 03 mar 2013.

SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho (15ª região) Assédio moral. Características.Configuração. **Acórdão do Recurso Ordinário do Processo 0034400-51.2009.5.15.0141** da 3ª Turma. Relator(a) Ana Paula Pellegrina Lockmann. Campinas, 12 de março de 2010. Disponível em: <<http://consulta.trt15.jus.br/consulta/owa/pProcesso.wProcesso?pTipoConsulta=PROCESSO CNJ&pidproc=1615149&pdblink=>>> Acesso em: 11 ago 2012.

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter, conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. 10. ed. São Paulo: Record, 2005.

SILVA, Aarão Miranda Da. Assédios e danos no meio ambiente de trabalho. **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, n. 40, abr 2007.