

ISSN 1127-8579

Publicato dal 19/09/2016

All'indirizzo <http://www.diritto.it/docs/38612-o-ass-dio-moral-nas-concessionarias-automobilisticas>

Autori: Camilla Pires G. dos Santos, Mariana Lemos de Campos

O assédio moral nas concessionarias automobilísticas

O ASSÉDIO MORAL NAS CONCESSIONÁRIAS AUTOMOBILÍSTICAS

Camilla Pires G. dos Santos¹

Mariana Lemos de Campos²

Resumo:

Embora não seja um assunto atual no campo jurídico, o assédio moral nas relações de trabalho é considerado um problema recente. Embora, este não encontre tipificação no ordenamento jurídico trabalhista, existe e tem sido coibido em detrimento da dignidade da pessoa humana, elencada no artigo 1º, inciso III da Constituição Federal de 1988. Assim, são considerados espécies do gênero danos morais, sendo possíveis de serem indenizados na justiça do trabalho. Dessa forma, o presente trabalho científico tem por escopo analisar a responsabilidade civil do empregador pelo assédio moral praticado nas concessionárias de veículos, especificamente no que tange aos danos morais.

Palavras - chaves: Assédio Moral. Contrato de Trabalho. Rescisão indireta.

Abstract:

Although not a current issue in the legal field, bullying in labor relations is considered a recent problem. Although, this does not find typing in labor law, and there has been restrained at the expense of human dignity, elencada in Article 1, paragraph III of the Federal Constitution of 1988. So, are considered species of moral damage, being able to be compensated in the labor courts. Thus, this scientific work is to analyze the scope of employer liability for harassment committed in dealerships, specifically with respect to damages.

Key words: Harassment. Employment Contract. Indirect termination.

INTRODUÇÃO

Uma das finalidades primordiais do Direito do Trabalho é proporcionar o respeito à dignidade do trabalhador. Portanto, quando a reputação, a dignidade e o decoro do trabalho forem violados por atos abusivos ou acusações infundadas restará configurado o dano moral no âmbito trabalhista.

¹ Camilla Pires Gonçalves dos Santos é pós-graduada em Direito Ambiental pela Universidade Candido Mendes e bacharel em Direito pela Faculdade Presidente Antonio Carlos – UNIPAC. Atualmente é advogada.

² Mariana Lemos de Campos é mestre em Direito Pública pela Universidade Federal de Uberlândia. Atualmente é militar e trabalha na Assessoria Jurídica do 2º Batalhão Ferroviário em Araguari/MG.

A humilhação e a ofensa à honra sempre estiveram presentes nas relações de trabalho. No entanto, apenas na década de 1980 surgiram as primeiras indagações, estudos e a denominação para estes problemas – assédio moral.

Dessa forma, o presente artigo científico, tem por finalidade abordar o assédio moral nas concessionárias de veículos, bem como os danos morais decorrentes dessa atitude no ambiente de trabalho, frente ao entendimento moderno dos tribunais.

A escolha do tema se deu pelo fato do assédio moral estar se ampliando de forma crescente no âmbito da justiça do trabalho. Este que deveria ser marcado pelo respeito e tratamento igualitário, torna-se insuportável, transformando-se num ambiente hostil, em um cenário de verdadeira tragédia.

Isso porque, o empregador, que tem a intenção de constranger de forma reiterada seu subalterno para excluir arditamente a vítima do ambiente do trabalho, ofende em cheio a personalidade do assediante, além de violar sua honra e a confiança.

Assim, visa o estudo, demonstrar juridicamente a configuração que assumiu forma de assédio moral enquanto fundamento para a rescisão indireta do contrato de trabalho.

A problemática do trabalho, tem a pretensão de concentrar-se na discussão da existência do assédio moral como espécie de danos morais no ambiente de trabalho no campo do emprego estável e estabelecendo um elo entre a conduta agressora e o dano causado, tanto psíquico quanto emocional, o qual vem sendo estudado pela doutrina.

Para tanto, é de se saber que, o assédio praticado pelo empregador gerará consequências, ou seja, caracterizará o descumprimento da obrigação contratual, afetando a honra e a autoestima do empregado, que ficará autorizado a deixar o emprego para postular em juízo a rescisão indireta do contrato, com esteio no art. 483, e suas respectivas alíneas da Consolidação das Leis do Trabalho.

Além disso, argumentará a importância de uma legislação específica sobre o tema uma vez que, mesmo na sua ausência, não há impedimentos para que os tribunais do trabalho reconheçam a gravidade do tema e com os meios que a legislação vigente oferece julgar acerca do assunto e tentar coibi-lo.

1. DO ASSÉDIO MORAL

1.1. CONCEITO E DEFINIÇÃO

Hoje, pode-se dizer que, a frequente exposição do trabalhador a situações vexatórias, humilhantes, constrangedoras ou temerárias (violência psicológica), incompatível com a dignidade da pessoa humana e com o valor social do trabalho, configura o assédio moral.

A agressão começa sutil, quase inofensiva, e no decorrer das repetições o agredido não quer se mostrar ofendido e leva na brincadeira. Com a repetição, a vítima fica humilhada, estigmatizada, desestabilizada e fragilizada. A agressão repetitiva não se limita a destruir a vítima, mas ameaça a todos que testemunham tais situações, disseminando o medo como forma de dominação e deteriora todo o ambiente de trabalho. A vítima é acuada por não poder contar com o apoio e solidariedade dos colegas que, por medo de se tornarem os próximos ou mesmo equivocadamente se achando “livres” do Assédio Moral, criam um “pacto de tolerância e silêncio”, quando não mesmo, incitados ou influenciados, o reproduzem; daí o Assédio Moral ser chamado também de “mobbing”, violência coletiva, por contagiar todo grupo.³

Assim, o assédio moral vem sendo definido pela doutrina e qualificado pela jurisprudência como um conjunto de atos que se considerados isoladamente não teriam relevância, mas que pela continuidade afetam a autoestima do trabalhador no ambiente de trabalho. É um ilícito civil que não tem regulamentação legal no Brasil, mais nem por isso deixa de ser reconhecido.

Para Amauri Mascaro:

Entende-se por assédio moral todo comportamento de natureza psicológica, repetitivo e prolongado, praticado no ambiente de trabalho, pelo empregador, superior hierárquico ou não, contra trabalhador ou pelo trabalhador contra pessoa representante do empregador, com o objetivo ou efeito de afetar ou tentar afetar a saúde psíquica e a dignidade psicológica da pessoa humana ou criar um ambiente hostil, humilhante e emocionalmente desestabilizador.⁴

Dessa forma, observa-se que o assédio moral, pode ser considerado, como todo comportamento contra o trabalhador que implique a prática de perseguição ou menosprezo no ambiente de trabalho, atos destinados a excluir uma pessoa de sua atividade profissional, a exigência de serviço de objetivo ou prazo inatingível, a atribuição de tarefas de realização impossível, a manipulação da reputação pessoal ou profissional de uma pessoa por meio de rumores e ridicularização, o abuso de poder por

³ <http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/download.pdf>, acesso em 25 de janeiro de 2014.

⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho, São Paulo, 2010, pag. 465.

menosprezo, os ataques sem justificção, o controle desmedido do rendimento de uma pessoa.

Para a caracterização o assédio moral é necessário a repetição de atitudes no ambiente de trabalho capazes de promover no empregado uma fragilidade em sua autoestima de molde a afetá-lo psicologicamente, com o intuito de ou por fim a relação de emprego por meio de um pedido de demissão do empregado, por meio de um pedido de aposentadoria, ou mesmo provocar um afastamento por um pedido de transferência do empregado. Assim, o objetivo é criar um ambiente hostil de forma que o empregado não suporte aquela situação e afaste do ambiente do trabalho. Pode ser uma conduta dolosa e culposa.

Além das práticas mencionadas acima, podemos também citar como exemplos de assédio moral, os castigos vexatórios aplicados aos vendedores que não cumprem suas cotas de vendas; reiterados comentários irônicos ou referências jocosas; diminuição em público do trabalho realizado; dentre muitos outros.

Nesse diapasão, para que se entenda o assédio moral é imprescindível que se analise os elementos caracterizadores para que qualquer conduta não venha a ser considerada como tal. Isso ocorre por que sua definição é bem ampla e facilita excessos, os quais devem ser reprimidos quando seus elementos não estiverem presentes.

De acordo com Hirigoyen⁵, “*são procedimentos que destroem a identidade e a auto-estima. Este aspecto torna difícil a auto defesa, porque começam por destruir seus meios de defesa, atingindo sua dignidade. A pessoa é isolada, perde a confiança em si própria e não consegue mais se defender. Então fica mais fácil destruí-la*”. Sem consciência do processo e, sob forte clima de ameaça, a vítima sente-se culpada, confusa e impotente, e, impedida de se expressar, acaba culpando-se por seu suposto fracasso, virando bode expiatório dos erros do agressor.

Cuidado para não confundir assédio moral com dano moral. Assédio moral é conduta específica, enquanto dano moral é o resultado de qualquer conduta que provoque perda imaterial ao empregado, normalmente ligada aos direitos da personalidade.

Conclui-se assim que, o assédio moral é a prática de perseguição insistente (constante) a um empregado ou um grupo deles, com vistas à humilhação,

⁵ HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio moral: a violência perversa no cotidiano. 2. ed. Rio de Janeiro: Bertand Brasil, 2001.

constrangimento e isolamento do grupo, pratica esta que provoca danos à saúde física e psicológica do trabalhador, ferindo sua dignidade.

Na maioria dos casos, a única finalidade do assédio moral é provocar o pedido de demissão do ofendido, na maioria das vezes protegido por garantia de emprego.

1.2. CONSEQUÊNCIAS PRÁTICAS NO AMBIENTE DE TRABALHO

Conforme já salientado, na vida em sociedade, estamos sempre sujeitos a causar um dano ou então sofrê-lo. Na relação de emprego, a questão não é diferente, pois empregado e empregador, até pela convivência habitual, estão sempre sujeitos a sofrer danos, ou então a causar dano (um ao outro), seja ele moral ou material, e nem por isso estão imunes à devida reparação, hoje elevada em nível constitucional.⁶

Primeiramente, cumpre-se dizer que, assédio moral gera danos de ordem psicológica e física à vítima, podendo ser irrecuperáveis. Nesse sentido, alguns doutrinadores enfatizam o dano psíquico, enquanto outros valorizam o dano à imagem, abrangendo alguns elementos: a) A intensidade da violência psicológica. É necessário que ela seja grave na concepção objetiva de uma pessoa normal. Não deve ser avaliada sob a percepção subjetiva da vítima. b) O prolongamento no tempo, pois somente atos permanentes caracterizam assédio moral. c) A finalidade de ocasionar dano psíquico ou moral ao empregado, excluindo-o do ambiente de trabalho. d) A existência do dano psíquico, que pode ser permanente ou transitório, caracterizando-se quando a personalidade da vítima é alterada e seu equilíbrio emocional sofre perturbações, gerando depressão, bloqueio e inibições.⁷

Geralmente o objetivo do assédio moral é minar a resistência do empregado, a fim de que este se desligue do grupo, ou seja, peça demissão. Mas nem sempre é assim. Com efeito, são conhecidas três diferentes espécies de assédio moral no trabalho, a saber: a) assédio vertical descendente: é o assédio moral "de cima para baixo", ou seja, praticado por superior hierárquico. É especialmente grave porque constitui abuso de direito, consubstanciado no abuso do exercício do poder empregatício pelo empregador ou por seus prepostos. Em razão da subordinação hierárquica, os danos ao empregado são ainda maiores, pois este acaba tentando suportar a pressão com medo de perder o emprego; b) assédio vertical ascendente: e o assédio "de baixo para cima", praticado

⁶ <http://www.viajus.com.br/viajus.php?pagina=artigos&id=1231&idAreaSel=8&seeArt=yes>, acesso em 13 de janeiro de 2014.

⁷ Serviço Social & Realidade, Franca, v. 19, n.2, p. 123-150, 2010.

geralmente por um grupo de empregados contra o superior hierárquico. É relativamente comum um grupo de empregados passar a implicar com o chefe, discriminando-o, por exemplo, por alguma característica física ou por sua opção sexual, o que configura assédio moral; c) assédio horizontal: é praticado entre colegas que possuem o mesmo status hierárquico, geralmente estimulados pela competição por resultados.

Importante destacar que, a tomada de consciência de quem está sendo assediado é lenta e quando surge a certeza, a vítima, a menos que reaja ou fique desempregada, submete-se ao assédio e isto só ocorre às custas de grande tensão interna que possibilita que esta conviva em seu já degradado ambiente de trabalho, prejudicando ainda mais a própria saúde. A doença passa a ser a expressão física e concreta da agressão. Apresenta danos físicos e mentais caracterizados por múltiplas patologias que podem levar à morte.

A princípio, a renúncia tem a intenção de manter, a relação profissional entre agressor e vítima. Quem agride, se vale de pequenos ataques que atingem a vítima, mas não ao ponto de ela se sentir agredida psicologicamente. A vítima, que se submete a esses ataques, teme um conflito que possa possibilitar na ruptura da relação empregatícia. A confusão ocorre na medida em que o agressor delimita e controla a situação; a vítima se torna cada vez mais confusa, sem saber ou mesmo ousar se queixar. Ela fica anestesiada, incapaz de pensar e/ou agir e reagir, mesmo sabendo, em alguns momentos, que está sendo injustiçada. A confusão é a fase onde o estresse é iniciado.

De acordo com uma pesquisa realizada em 1998:

8,1% dos trabalhadores europeus sofreram essa violência no ambiente de trabalho. Desses, 14% estão na administração pública, 13% em hotéis/restaurantes e 12% em serviços”. Como também, cerca de 15% dos suicídios ocorridos na Suécia, decorrem de assédio moral no ambiente de trabalho. Porém, como afirma Molon, “os estudiosos afirmam que estes números não retratam a realidade, visto que o fenômeno poderia estar mascarado em face de aspectos culturais”. (grifo nosso). Ou seja, além disso, a própria natureza e efeitos pós-traumáticos do Assédio Moral tornam qualquer pesquisa somente um pálido reflexo da realidade. De seus índices pode-se deduzir seguramente pelo menos o dobro. Dentre os países pesquisados, destacam-se os EUA com (16,8%), um em cada seis trabalhadores sofrem assédio moral. Grã-Bretanha, com 16,3% de assediados; Suécia com 10,2%, sendo que cerca de 15% dos suicídios têm nele sua causa; Irlanda com 9,4%; Alemanha tem 7,3%. Por fim, Grécia com 4,4% e Itália com 4,2%. No Brasil, as estatísticas obtidas por meio de pesquisa realizada em 97 empresas no ano de 2001 apontam que 42% dos trabalhadores (sendo 65% mulheres e 29% homens) já sofreram humilhação no seu local de trabalho.⁸

⁸ <http://www.assediomoral.org/IMG/pdf/download.pdf> , acesso em 14 de novembro de 2013.

Por óbvio, a ocorrência do Assédio Moral no Trabalho poderá causar baixa produtividade, diminuição de benefícios, maiores custos de seleção e formação de pessoal substituto; para o Governo, acarreta gastos com a saúde do trabalhador.⁹

Além disso, as consequências ainda podem ser psicopatológicas, psicossomáticas e comportamentais. Na primeira categoria estão os sintomas como irritabilidade, humor depressivo, insônia, insegurança, problemas de concentração e falta de iniciativa. Na segunda, hipertensão arterial, úlceras estomacais, enxaqueca, labirintite e torcicolos. Transtornos alimentares, consumo abusivo de álcool, tabagismo e disfunção sexual integram a terceira categoria. A vítima é atingida em todos os aspectos de sua vida. Ele afeta a família, as amizades e até a renda, pois há queda de produtividade, risco de abandono ou perda de emprego e custos com tratamentos médicos.¹⁰

Paula Ariane Freire, professora do Instituto Paulista de Estudos Jurídicos (IPEJ) explica em seu artigo para a revista “Trabalho, Educação e Saúde” que alguns acontecimentos no cenário brasileiro funcionaram como um “convite” ao Assédio Moral, principalmente a partir dos anos 90, quando começaram a ocorrer mudanças estruturais na economia nacional. A competitividade no mercado global tornou mais abrupta a vulnerabilidade do empregado, trazendo nefastas consequências para o mercado de trabalho.¹¹

2. O ASSÉDIO MORAL NAS CONCESSIONÁRIAS DE VEÍCULOS

2.1. CONFIGURAÇÃO

O ambiente de trabalho é propício à geração de conflitos, possibilitando a ocorrência de perseguições, desqualificações pessoais e funcionais, dentre outras formas de discriminação praticadas com o intuito de maltratar e reduzir a auto estima de determinada pessoa.¹²

A temática referente ao assédio moral no ambiente de trabalho tem mobilizado sindicatos, médicos do trabalho, pesquisadores, profissionais da área de direito, os próprios

⁹ Organização Internacional Do Trabalho, 2003

¹⁰ http://www.uniandrade.br/revista/pdf/2011-1/Revista_Uniandrade_2011_1_com_capa.pdf, acesso em 20 de janeiro de 2014.

¹¹ www.assediomoral.org/IMG/pdf/download.pdf, acesso em 28 de novembro de 2013.

¹² BARRETO, Marco Aurélio Aguiar. Assédio Moral no Trabalho. LTR, 2007, p.11.

trabalhadores e as empresas a se interessarem pela compreensão deste fenômeno e a análise de suas causas e consequências.¹³

Nas concessionárias de veículo o assédio moral pode se manifestar de várias maneiras, como: isolamentos, indiferenças, ridicularizações, humilhações, dentre outros. Dessa forma, nesse capítulo, iremos abordar, os vários depoimentos de quem trabalha ou já trabalhou em uma concessionária.

A funcionária Ana, de 31 anos, que trabalha há 10 anos em uma concessionária afirma que:

“As metas estabelecidas pelo gerente das concessionárias, são pesadas, não são fáceis de alcançar, e você fica deprimida se não consegue alcançá-las. Hoje as concessionárias trabalham com muitas metas, o nosso desempenho é medido através de metas, essencialmente.”

No mesmo sentido, relata a funcionária Lucia, de 33 anos, que trabalha em uma concessionária há 03 anos:

“Nós temos muita cobrança nas concessionárias. Através de metas, metas, só falam em metas. É muita cobrança. Teve um dia que eu recebi umas 10 ligações do gerente perguntando: ‘vendeu? Vendeu? Olha, nós estamos precisando vender’. Isso acaba desmotivando. É uma ‘encheção de saco’. Chegou uma hora em que eu desliguei o telefone e não atendi mais. Está atrapalhando o serviço. Você se sente sufocada.”

Por fim, ainda temos o relato da funcionária Ana Paula, que trabalho em uma concessionária há 01 ano:

“O gerente tem acompanhamento diário das metas através de mapas estatísticos. Tenho que vender em média de 08 a 10 veículos mensais, e se não vendo estou fora da empresa. Se minha meta for a menor, minha foto é colocada no canto da empresa, do lado da foto de quem vendeu mais. Morro de medo de acontecer comigo. Além disso nas reuniões, com o gerente, às vezes você é exposto para todo mundo ‘as dez piores são essas’, ‘as dez melhores são essas, essas estão vendendo’. Para mim, o ideal é o seguinte: eu fico lá no meio, nem lá atrás nem lá em cima, porque aí você vai administrando.”

Analisa, nesse sentido, que nas concessionárias há relatos de humilhação direcionada a trabalhador que não consegue atingir suas metas (faixa de 08 a 10 automóveis por mês), e estava como último colocado. Assim, no corredor da empresa, havia um quadro grande com a foto do maior vendedor e um quadro pequeno com a foto de vendedor que não cumpria suas metas. Esse processo, sem limites, naturaliza o sofrimento e a violência, inseridos nas estratégias de gestão. A comparação de produtividade com um padrão preestabelecido pela própria organização, com a produtividade, configura um ambiente de trabalho e constante controle, avaliação e

¹³ www.revistas.pucsp.br/index.php/ReCaPe/article/download/15440/11538, acesso em 14 de janeiro de 2013.

exposição. A comparação rompe com a solidariedade, colocando os trabalhadores como concorrentes.

Nesse passo, o que se observa é que, trata-se de metas abusivas, crescentes e irreais em relação ao mercado, impondo dedicação extrema para que se alcance, levando o funcionário a exaustão. Além disso, a agressividade dos superiores acaba sendo frequentes para pressionar o grupo a buscar resultados considerados inatingíveis. O desenvolvimento na carreira dentro da concessionária depende quase que exclusivamente dos resultados das vendas individuais, em relação ao padrão determinado pelas metas e aos resultados alcançados.

Dessa forma, atingir as metas que a concessionária exige, se torna condição para não ser humilhado. As cobranças exageradas e persistentes são sempre presentes e vivenciadas como fatores desestruturantes, gerando, desgaste, desmotivação e vontade de sair da empresa.

Esse tipo de assédio moral é chamado pela doutrina de organizacional ou straining. Trata-se de uma "técnica gerencial" por meio da qual os empregados são levados ao limite de sua produtividade, em virtude de ameaças, que vão desde a humilhação e ridicularização em público até a demissão. O straining, segundo a 1ª Turma, é um assédio consideravelmente mais grave que o assédio moral interpessoal (tradicional), por se tratar de uma prática institucionalizada pela empresa no sentido de incrementar seus lucros às custas da dignidade humana dos trabalhadores.¹⁴

Além da vigilância dos superiores e do cumprimento das metas de vendas, o trabalhador também é pressionado pelas demandas reais dos clientes, e pelos processos automáticos de registro das atividades realizadas.

Você só se tornará reconhecido pela empresa se: enaltecer os que demonstrarem os resultados almejados pela concessionária e humilhar aqueles que não foram suficientes para a empresa, num processo de julgamento de erros, com impactos específicos na identidade.

A supervalorização dos resultados abre espaço para que ocorra o que denominou de “pressão para trabalhar mal”, listado como um dos três principais fatores de sofrimento no trabalho, juntamente com o medo da incompetência e a falta de esperança de ser reconhecido. O profissional sente-se forçado a executar mal o seu trabalho, contra seus princípios éticos, diante das pressões sociais do trabalho e das ameaças e situações

¹⁴ http://www2.dbd.puc-rio.br/pergamum/tesesabertas/1112593_2013_cap_4.pdf, acesso em 17 de janeiro de 2014.

reais de exclusão. Diante das pressões e da necessidade de gerar números, a produção real abre espaço para a “*fabricação de números*” e desafia os valores pessoais.¹⁵

O que se nota é que com a imposição de metas inalcançáveis, ocorrerá a exclusão dos menos produtivos e até os que conseguirem responder ao padrão exigido pela empresa sentirá constrangidos diante das exposições e comparações de vendas.

Para a funcionária Fernanda, de 31 anos, demitida há 03 meses de uma concessionária, a substituição do gerente na concessionária, transformou a agência em um local de medo e de ameaças. Os mecanismos utilizados pelo novo gerente consistiam em ameaças, imposições, gritos, palavras rudes e cobranças exageradas. Os poucos que submetiam e fortaleciam as ações do supervisor eram beneficiados com a flexibilidade de horário e maior prioridade de visita a clientes com o automóvel da concessionária. Nesse sentido é seu depoimento:

“A perseguição começou quando a namorada do gerente, que era funcionária da empresa foi demitida, pois, ele havia achado que éramos culpadas pela demissão. A partir daí, eu não era mais convidada para nenhum feirão de vendas, conseqüentemente eu não lucrava mais. Além disso, a minha mesa ficou totalmente isolada das demais, o cliente chegava e nem me via. Tiraram da minha mesa o computador, telefone, não tinha acesso a nada para realizar minhas vendas. Se houvesse reunião eu não era convocada, depois de algum tempo fui demitida injustamente, com a desculpa de que não estava cumprindo minhas metas. Ele chamava a atenção da gente na frente dos outros, ele grita com a gente na frente dos outros. (...) Nas concessionárias a gente vê um passando em cima do outro, a gente vê hierarquia que não quer que você cresça, esconde informações, e não te passa a função para não dizer que você é melhor. A gente vê que tem pessoas que têm medo que um roube a vaga do outro, a gente vê gerentes que são de hierarquia maior, que se acham no direito de serem um pouco mais grossos com os funcionários.”

Além disso, a mesma relatou:

“O que eles fazem com você é assim, você se sente inútil lá dentro. Tinha dias que eu saía da concessionária me sentindo uma incapaz. Aí, se você não conseguir atingir aquela meta, simplesmente eles diziam que você não tinha capacidade, que você não tinha profissionalismo, que você não era competente. ‘Incompetente’, essa era a palavra-chave. Então tinha dias que você saía de lá arrasada.”

A trabalhadora era excluída das reuniões, marcadas fora do seu horário de trabalho, não recebia informações sobre a realização das reuniões, nem mesmo por meio dos colegas. Com frequência, suas iniciativas eram desmerecidas.

Esse gerente retirou a funcionária das tarefas de maior responsabilidade, deslocando-o para um local isolado, onde nenhum cliente tivesse acesso a mesma. Ocorreu a exclusão de feirões de vendas importantes e do processo de avaliação de

¹⁵ <http://www.bancariosabc.org.br/wp-content/uploads/2013/07/162.pdf>, acesso em 18 de janeiro de 2014.

funcionários. Depois de algum tempo, a mesma foi despedida sem um motivo justo, com alegações de que não estava cumprindo suas metas.

É visível que, nesses casos, o assédio moral completa sua evolução quando se efetiva o isolamento e a exclusão da pessoa no convívio de trabalho, embora o processo de destruição tenha seus efeitos prolongados na subjetividade e no cotidiano do trabalhador. A pessoa agredida pode se perceber à margem da vida, devido ao acúmulo gerado pelos agravos na saúde, à instabilidade das relações familiares e de amizade, à perda do status social vinculado ao emprego e à dificuldade de cumprir os compromissos financeiros.¹⁶

Conclui-se assim que, o assédio moral nas concessionárias é de extrema de agressividade, marcada por comportamentos ou omissões, repetitivos e prolongados, que tem por finalidade destruir, prejudicar, anular ou excluir o empregado. É direcionado a alvos escolhidos (uma ou mais pessoas em especial) e caracteriza-se por sua natureza agressiva, pessoal e mal-intencionada.

Desenho da estrutura hierárquica, divisão das tarefas, distribuição e interação das pessoas, estratégias de controle, sistema disciplinar, produtividade esperada, sistema de premiação, estrutura de carreira, ritmo de trabalho, divisão do tempo, regras e normas de conduta (formais e informais) são alguns indicadores da forma de organização do trabalho.¹⁷

2.2. CONSEQUÊNCIAS E SOLUÇÕES

Pode-se dizer que, a relação saúde-doença, a violência psicológica no trabalho leva ao adoecimento psíquico por instalar uma crise de identidade, vinculada à dinâmica do reconhecimento no trabalho.¹⁸

Nesse sentido:

É importante registrar que o assédio moral em si não é uma doença dos ambientes de trabalho, mas caracteriza-se como um conjunto de ações que podem gerar doenças físicas ou psíquicas, quer em ambientes de trabalho hostis, fato muito comum, ou em qualquer outro tipo de instituição: família, igreja, comunidade, etc.¹⁹

¹⁶ HIRIGOYEN, Marie-France. Assédio moral: a violência perversa no cotidiano. 2. ed. Rio de Janeiro: Bertand Brasil, 2001, p.32.

¹⁷ <http://www.bancariosabc.org.br/wp-content/uploads/2013/07/162.pdf>, acesso em 18 de janeiro de 2014.

¹⁸ www.abrapso.org.br/siteprincipal/anexos/.../2054_cursos_resumo.htm, acesso em 18 de janeiro de 2014.

¹⁹ www.sfiec.org.br/artigos/social/Empreendedorismo3aIdade.pdf, acesso em 18 de janeiro de 2014.

A pressão para fazer um bom trabalho, a falta de reconhecimento, o medo de ser incompetente; as agressões, humilhações e isolamentos existentes, são algumas consequências suportadas por quem trabalha em uma concessionária de veículos, que podem levar a descompensações psicossomáticas e psíquicas (depressão), com repercussões na vida social e familiar.

Algumas Empresas utilizam-se do Assédio Moral sendo que tal ação prejudica o seu próprio funcionamento e cita que um trabalhador submetido à violência psicológica tem rendimento inferior a 60% em termos de produtividade e eficiência em relação a outros trabalhadores e seu custo para o empregador é de 180% a mais.²⁰

O perfil da vítima do psicoterror no trabalho é sempre o de pessoas abertas, comunicativas, benévolas, simpáticas, populares, enfim, boas pessoas. Elas são mais facilmente atingíveis pela ação dos agressores e geralmente tendem a considerar tais agressões como um pequeno erro de conduta, relevando seu grau de importância e minimizando seus efeitos.²¹

As pressões sofridas pelos vendedores de veículos estão associadas às exigências executadas sobre os gerentes, que devem cumprir metas mensais, sem estabelecer estratégias de busca para a produtividade dentro de padrões éticos, que respeitem a dignidade humana e oportunizem a concretização de resultados.

Nesse passo, o que vê é que o fracasso e sucesso depende exclusivamente do empregado, que deve superar a si mesmo constantemente. O desejo de lucro insaciável instala uma falta de esperança no trabalhador que, embora se dedique, nunca alcança um patamar de produtividade suficiente para a organização.

Percebe-se que, ainda, que os empregados, devem suportar pressões, imposições exageradas e humilhações, em troca de vantagens financeiras e reconhecimento de seu superior, resultantes da disciplina do sucesso. Somadas a essas imposições, encontra-se a disciplina do medo da demissão de quem não conseguiu atingir suas metas e apresentou baixa produtividade.

A humilhação é um sentimento que atormenta e causa dor a quem é vítima desse tipo de agressão, em que o objetivo do ofensor é menosprezar, subjulgar, constranger uma pessoa, não sendo rara a intenção de rebaixá-la a ponto de sentir-se desvalorizado, inútil com a auto estima golpeada.²²

²⁰ GUEDES, Márcia Novaes. Terror psicológico no trabalho São Paulo: Editora LTr, 2003, p. 67.

²¹ www.fumec.br/anexos/cursos/mestrado/.../athos_ferreira_silva_junior.pdf, acesso em 18 de janeiro de 2014.

²² BARRETO, Marco Aurélio Aguiar. Assédio Moral no Trabalho. LTR, 2007, p.48.

Diante disso, nota-se que, os julgamentos dos superiores sobre o trabalho realizado pelos empregados se torna negativo. Isso porque, a exposição diante dos colegas diminui as possibilidades de reconhecimento nas relações espontâneas de trabalho.

Assim como a construção da identidade está diretamente relacionada ao “olhar do outro”, a crise de identidade e a descompensação psíquica podem guardar estreita interação com os mecanismos de humilhação e desprezo decorrentes deste olhar. Um ato de exposição desrespeitosa, constrangimento ou humilhação rebaixam o trabalhador e impõem a vergonha, o medo e o sofrimento. O sofrimento psíquico e o processo de desgaste podem estar presentes em apenas um ato agressivo.²³

A auto-estima e a autoconfiança aos poucos vão sendo perdidas e o local de trabalho fica delimitado como espaço de tensão e isolamento. As relações e o trabalho perdem o sentido. Nessas circunstâncias, alterações nos padrões de relacionamentos afetivos e os desgastes na saúde aparecem nos sintomas psicossomáticos e de sofrimento mental, evidenciam as repercussões da violência de todos os dias.

Diante do isolamento no trabalho, o empregado poderá apresentar comportamentos agressivos nas relações sociais e familiares ou ainda auto direcionado, com pensamentos até suicidas.

Somado a todos esses fatores, observa-se que, a história pessoal, o momento de vida e a personalidade do trabalhador também estão relacionados na execução das atividades de trabalho e não são excluídas quando um contexto de violência se estabelece.

No entanto, embora aspectos pessoais também sejam determinantes para a ocorrência de situações de violência psicológica no trabalho, elas vão ocorrer à medida que a organização for conivente, propiciar, estimular, incentivar ou permitir que tais práticas aconteçam dentro de sua estrutura, mediadas por regras organizacionais, nas relações instituídas sob sua ordenação.²⁴

Ademais, em relação à maneira com que as concessionárias de veículos lida com o assédio, verifica-se que as mesmas não tem uma política no que se refere ao assédio moral praticado por seus funcionários. Os superiores hierárquicos desconhecem a presença de desse assédio na rotina da empresa. Os funcionários da empresa, por medo de serem

²³ www.trt4.jus.br/ItemPortlet/.../Assedio_moral_e_organizacional.pdf, acesso em 19 de janeiro de 2014.

²⁴ www.sindbancarios.org.br/site2007/cms/.../departamento_14.pdf, acesso em 19 de janeiro de 2014.

despedidos, não se manifestam, o que impossibilita que o assunto chegue a um nível hierárquico maior e atitudes para coerção das agressões sejam tomadas.

Com a prática do assédio moral, verifica-se que, a concessionária de veículos, sofrerá diversas perdas, tanto no âmbito financeiro quanto no âmbito administrativo, como por exemplo, queda de produtividade e lucratividade; absenteísmo; elevado número de atestados e licenças médicas; alta rotatividade da mão-de-obra; custo adicional de exames admissionais e demissionais; pagamento dos direitos rescisórios e indenizações por danos morais. No administrativo podemos citar: queda da produtividade, desmotivação, falta de comprometimento, falta de prazer pelo que faz, surgimento constante de novos conflitos, demissões; processos cíveis e trabalhistas e deterioração da imagem da empresa.

Como solução para esse problema, seria necessário a implantação de um projeto de combate ao Assédio Moral, a todos os empregados das concessionárias de veículos, em qualquer nível hierárquico e em todas as repartições da empresa, para que eles entendam o significado da palavra assédio moral e possam agir preventivamente para que ele não aconteça. Diante disso, haveria uma conscientização para a formação do indivíduo, sua valorização como ser humano, não só no campo profissional, mas em todos os setores de sua vida.

Por fim, nota-se que a empresa poderia inaugurar um canal de comunicação entre superiores e vendedores, no intuito de ouvi-los, entender suas ansiedades e dificuldades com relação ao plano de trabalho e até mesmo discutir a relação profissional entre subordinados e chefia.

2.3. REPARAÇÃO DO DANO NO JUDICIÁRIO

Observa-se, por óbvio que, as consequências jurídicas do assédio moral são diferentes para a vítima, para o empregado assediador e para a empresa empregadora.

Em relação ao empregado assediado, na seara do Direito Constitucional, a prática do assédio moral constitui-se como ato ilícito que viola seus direitos da personalidade, uma vez que tal prática lesa seu direito à honra e à integridade física e moral; atenta contra a dignidade da pessoa humana, fundamento da República Federativa do Brasil; não respeita um dos objetivos fundamentais da República que é o da construção de uma sociedade livre, justa e solidária e a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação e infringe a

vedação à tortura e ao tratamento desumano ou degradante, previsto como direito e garantia fundamental dos cidadãos.²⁵

Dessa forma, o empregado que sofreu o assédio moral poderá pleitear em juízo a reparação civil por danos morais pelo cometimento do ato ilícito, uma vez que é garantia constitucional, prevista no artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal.

Nessa esfera, o empregado assediado poderá ajuizar a ação diretamente em face de seu superior, uma vez que, o art. 932, inciso III do Código Civil estabelece que a responsabilidade objetiva do empregador quanto aos atos praticados pelos seus empregados ou prepostos, ou ainda, contra o próprio empregado assediador. Menciona-se ainda que, além da natureza da responsabilidade civil dos atos de outrem, o parágrafo único do art. 942 do Código Civil afirma que os agentes os terceiros responderão de forma solidária.

A solidariedade funciona, aqui, como um importante instrumento de tutela e proteção do empregado. Esta pode demandar um ou todos os agentes em litisconsórcio. Mas a ação contra um não libera o outro, pois a liberação apenas se dará quando a obrigação for satisfeita.

Neste sentido se pronunciou o Luiz Salvador:

Assim, o lesado por assédio moral pode pleitear em juízo além das verbas decorrentes da rescisão contratual indireta, também, ainda, a indenização por dano moral assegurada pelo inciso X do art. 5º da Lex Legum, eis que a relação de trabalho não é de suserania, é de igualdade, de respeito, de intenso respeito, cabendo frisar que a igualdade prevista no art. 5º. da CF não restringe a relação de trabalho à mera relação econômica subordinada: assegura ao trabalhador o necessário respeito à dignidade humana, à cidadania, à imagem, à honradez e à auto-estima.²⁶

Assim, em qualquer das hipóteses de assédio moral no ambiente de trabalho o empregador responderá pelos danos morais, uma vez que, o empregador é responsável civilmente por seus empregados, serviçais e prepostos, no exercício do trabalho que lhes competir, ou em razão dele. Além disso, no caso de o dano não ter sido provocado diretamente pelo empregador, a responsabilidade é objetiva.

Assim, é o entendimento de Antônio Chaves:

Essa modalidade de responsabilidade complexa não compreende todas as categorias de prestação de serviços, mas unicamente as que se caracterizam pelo vínculo de preposição. Doméstico, empregado ou serviçal é a pessoa que executa um serviço, trabalho ou função, sob as ordens de uma outra pessoa,

²⁵ FONSECA, Rodrigo Dias da. Assédio moral: breves notas. Revista LTr: legislação do trabalho, São Paulo, v. 71, n. 1, p. 34, jan. 2007.

²⁶ Assédio Moral - Doença Profissional que Pode Levar à Incapacidade Permanente e Até à Morte", Jornal Trabalhista-19926/3, Editora Consulex, 5.10.2002, p. 100, Brasília-DF.

de sua família, ou ainda relativa aos cuidados interiores do lar. Preposto é aquele que está sob a vinculação de um contrato de preposição, isto é, um contrato em virtude do qual certas pessoas exercem, sob a autoridade de outrem, certas funções subordinadas, no seu interesse e sob suas ordens e instruções, e que têm o dever de fiscalizá-la e vigiá-la, para que proceda com a devida segurança, de modo a não causar dano a terceiros. [...] Seja ou não preposto salariado, tenha sido sua escolha feita pelo próprio patrão, ou por outro preposto, o que importa é que o ato ilícito do empregado tenha sido executado ou praticado no exercício do trabalho subordinado, caso em que o patrão responderá em regra, mesmo que não tenha ordenado ou até mesmo proibido o ato. Não responde pelos atos dos empregados em greve, nem pelos que pratiquem fora das funções.²⁷

Como não existe uma tabela fixando os valores de indenização por danos morais o pedido não precisa ser feito de forma certa com relação ao montante, pois normalmente o valor da indenização é fixado por arbitramento judicial.²⁸

No que tange à legislação trabalhista, o assédio moral evidencia falta grave cometida pelo empregador, em razão de descumprimento de obrigação contratual e de outras hipóteses previstas no art. 483 da CLT, autorizando-o a postular rescisão indireta do contrato de trabalho e pleitear a devida indenização, podendo tal rescisão se enquadrar nas alíneas a, b, d, e ou f, conforme a situação fática correspondente.²⁹

O artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho dispõe, in verbis:

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.³⁰

Em relação ao empregado assediante, a consequência de ordem trabalhista constitui infração do empregador, que pode se capitular, por exemplo, nas alíneas “a”, “b” ou “e” do art. 483 da CLT. Sendo cometido por colegas de trabalho, pode ser capitulado nas alíneas “b”, in fine, de “j” da CLT, constituindo infração dos trabalhadores assediador.

²⁷ Tratado de direito civil, v. 3, p. 97, n. 5.

²⁸ www.tst.jus.br/documents/.../Assédio+moral+nas+relações+de+trabalho, acesso em 18 de janeiro de 2014.

²⁹ www.tst.jus.br/documents/.../Assédio+moral+nas+relações+de+trabalho, acesso em 18 de janeiro de 2014.

³⁰ Consolidação das Leis Trabalhistas

No processo trabalhista, preceitua o § 1.º do art. 843 consolidado que é “facultado ao empregador fazer-se substituir pelo gerente, ou qualquer outro preposto que tenha conhecimento do fato, e cujas declarações obrigarão o preponente” (grifos nossos), incorrendo ele em ficta confissão, toda vez que o preposto/empregado demonstrar não ter conhecimento do fato, objeto da lide.

Nesses termos ainda:

Tem sido hegemônica a jurisprudência no que toca a incidência do art. 7º, XXIX, da Constituição nas pretensões de dano moral, material e a imagem apresentadas judicialmente por empregados contra empregadores, envolvendo situações da vida contratual sem relação com a infortúnica do trabalho (danos por ofensas de chefias, por acusações infundadas de faltas trabalhistas, por abuso do poder empregatício — assédio moral, por exemplo —, por revistas íntimas, etc.). Sedimentou essa hegemonia interpretativa o fato de tais pleitos, desde 5.10.1988, terem se firmado no âmbito da competência própria da Justiça do Trabalho, a partir da redação original do art. 114 da CF/88 — lides entre empregados e empregadores.³¹

O assédio moral praticado por trabalhador pode ser ato e fato desconhecidos pelo empregador e suas chefias - o que reduz a possibilidade jurídica de responsabilização do empresário pela ofensa e lesão perpetrada em face do comportamento assediador. Porém e preciso que se mencione que, mesmo em casos de assédio moral cometido por trabalhadores contra colega(s), ha certa possibilidade jurídica de ser o empregador responsabilizado pela vitima, em vista de a ele competir a atribuição de criar e manter ambiente hígido de trabalho no estabelecimento e na empresa (art. 157, CLT).³²

O empregado tem direito de considerar rescindido o contrato por falta grave patronal, fazendo jus às verbas trabalhistas decorrentes, bem como de pleitear indenização pelos danos morais derivados do assédio moral.

Há que ainda sustente que, é cabível, a responsabilização no âmbito criminal, uma vez que o assédio moral se trata de uma forma de agressão capaz de provocar lesões corporais leves ou graves, invalidez, distúrbios emocionais, morte e até levar ao suicídio.

Em breve síntese, observa-se que, com relação à empresa empregadora, há sua responsabilidade civil objetiva quanto aos atos praticados pelos seus empregados ou prepostos, podendo a mesma ajuizar ação regressiva contra o causador do dano ou fazer sua denúncia à lide.

³¹ Ao final de 2010, a SDI-1 do TST decidiu, entretanto, estender também para os casos comuns de dano moral no contrato de trabalho (ofensas físicas ou morais, acusações infundadas, assédio moral, etc.) a regra de transição gestada com respeito às indenizações por danos vinculados a infortúnica do trabalho, ou seja, aplicação das regras civilistas ate a data da EC n. 45 (31.12.2004), prevalecendo somente a partir dai o critério prescricional trabalhista. Não era este o entendimento dominante na jurisprudência, contudo.

³² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho, São Paulo, 2010, pag. 1226.

No entanto, não obstante a responsabilidade do empregador ser objetiva, deve-se ter em mente que cabe ao empregador a manutenção de um meio ambiente do trabalho sadio e equilibrado, através de medidas que visem fiscalizar, prevenir e evitar qualquer agressão à saúde do trabalhador.³³

É o que entende deve Gustavo Felipe:

O empregador proporcionar um ambiente de trabalho sadio, sendo que “a primeira condição que o empregador está obrigado a cumprir é assegurar aos trabalhadores o desenvolvimento das suas atividades em ambiente moral e rodeado de segurança e higiene”, e, para tanto, deve cumprir as normas sobre medicina e segurança do trabalho; independentemente, deve estabelecer normas internas e condições de trabalho que visem a saúde e integridade física e mental dos trabalhadores, promovendo meios para prevenir qualquer tipo de agressão contra a o trabalhador, além de conduzir mecanismos para garantir a qualidade de vida do trabalhador.³⁴

Por fim, vale ainda observar que, o assédio moral também produz efeitos no campo previdenciário, pois sua prática pode levar a vítima a adquirir problemas de saúde que a excluam, involuntariamente, do ambiente do trabalho. Ademais, tal fenômeno se enquadra no acidente do trabalho do tipo doença do trabalho, conforme dispõe o artigo 20, inciso II da Lei 8213/91, corroborado pelo Anexo II do Decreto 3.048/99, que relaciona as doenças ocupacionais traçadas pelo INSS, em especial o Grupo V da CID-10 que trata dos transtornos mentais e do comportamento relacionados com o trabalho, notadamente em seus incisos VIII, X e XII.

Sendo assim, o assédio moral produz seus efeitos sobre toda a população, uma vez que, tendo o empregado sido vítima de assédio moral e acometida de sequelas fisiológicas que a afastem do trabalho, poderá se tornar um encargo para o Estado em razão do seu tratamento de saúde ou porque gozará de benefícios previdenciários.

Nesse sentido, observa-se os seguintes casos:

Caricatura em cartão de visita rende indenização a consultor Concessionária de automóveis terá de pagar R\$ 3.500 reais a ex-funcionário que se sentiu constrangido com exposição no cartão de visita: São Paulo – A ideia pode até parecer simpática, mas ter colocado as caricaturas de seus funcionários nos cartões de visita gerou à concessionária de automóveis Delta, de Joinville, Santa Catarina, o pagamento 3.500 reais em **indenização** a um ex-funcionário que se sentiu constrangido com a iniciativa. De acordo com o Tribunal Superior do Trabalho, o indenizado foi um consultor da área de assistência técnica da concessionária. O ex-funcionário alegou que, além da caricatura, o cartão continha também informações pessoais, como estado civil, número de filhos, hobbies e idade. Um cartaz com a caricatura do consultor também foi exposto sem sua prévia autorização. Constrangido com a ação da empresa, o ex-funcionário abandonou o emprego e entrou com um processo contra a concessionária em janeiro de 2010. Inicialmente, ele pediu

³³ http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=9393, acesso em 19 de janeiro de 2014.

³⁴ GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. Curso de Direito do Trabalho .Ed. Forense, 2012, p. 657.

mais de 40.000 reais em indenização, mas, na primeira instância, foi determinado o pagamento de 7.500 reais. A empresa recorreu e o Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região de Santa Catarina reduziu o valor para 3.500 reais. No recurso ao TST, o autor alegou, no entanto, que o novo valor arbitrado pelo TRT era inferior ao devido e desproporcional ao assédio moral sofrido. Segundo o relator do recurso, o ministro João Batista Brito Pereira, entendeu que o valor indenizado é razoável.³⁵

A empresa Patury & Cia Ltda - Via France, concessionária de veículos, firmou Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) com o Ministério Público do Trabalho (MPT) em Alagoas comprometendo-se a não mais praticar qualquer ato de assédio moral no trabalho, especialmente através da utilização de palavras e gestos, que caracterizem rigor excessivo com os subordinados ou tratamento humilhante na presença dos demais empregados ou clientes. Além disso, não poderá expor seus empregados a situações constrangedoras, que impliquem em violência ao princípio constitucional que resguarda a dignidade da pessoa humana, cuidando sempre para que as relações de trabalho sejam levadas sem a prática de condutas intimidatórias.

A empresa também terá que fiscalizar o meio ambiente de trabalho e as relações pessoais para evitar que seus empregados adotem as práticas de assédio moral contra seus colegas de trabalho ou contra seus subordinados, utilizando-se do poder disciplinar para estabelecer e efetivar punições para o empregado que incorra em tais faltas. O acordo ainda determinou a realização anual de cursos pedagógicos voltados à área de relações interpessoais, cujo tema seja assédio moral, por meio de palestras e entrega de cartilhas abordando ao assunto. O primeiro curso deverá ser realizado até o dia 30 de abril de 2014, durante o horário de trabalho. Também deverá ser criado um setor de ouvidoria interna, que terá de ser mantido e amplamente divulgado pela empresa, a fim de serem feitas denúncias de forma anônima. Em caso de descumprimento do TAC, a concessionária pagará multa de R\$ 20 mil, que será destinada ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) ou a uma entidade sem fins lucrativos, posteriormente indicada pelo MPT. Segundo o procurador Trabalho Rafael Gazzaneo, subscritor do TAC, para a reparação do dano social decorrente da conduta ilícita, a empresa pagará uma indenização por dano moral coletivo no valor de R\$ 20 mil, em quatro parcelas mensais, no valor de R\$ 5 mil, reversíveis a quatro entidades sem fins lucrativos indicadas pelo MPT de comum acordo com a empresa.

As entidades socioassistenciais beneficiadas serão as seguintes: Centro Espírita Francisco Fialho (CNPJ:12.403.580/0001), Orfanato Santo Antônio de Pádua(CNPJ:12.46.077/0001-98), Associação Espírita Nosso Lar- Creche Escola Ana Vieira(CNPJ:12.711.252/0001-08) e Casa do Pobre de Maceió(CNPJ:12.305.090/0001-98). A empresa depositará os valores diretamente na conta corrente de cada instituição. O comprovante do depósito deverá ser apresentado ao MPT no prazo de 10 dias após o pagamento.³⁶

Assim, percebe-se que o assédio moral, além de causar dano à integridade psíquica do trabalhador, vai ensejar consequências jurídicas para todos os participantes da prática, que atuem de maneira direta ou indireta para que ocorra tal fenômeno, e também para a sociedade como um todo, devendo ser evitado pelo empregador através

³⁵<http://exame.abril.com.br/negocios/noticias/caricatura-em-cartao-de-visita-rende-indenizacao-a-consulto/>, acesso em 18 de janeiro de 2014.

³⁶ <http://aquiacontece.com.br/noticia/2013/11/12/concessionaria-que-praticava-assedio-moral-firma-tac-com-o-mpt>, acesso em 18 de janeiro de 2014.

da adoção de medidas necessárias para garantir um meio ambiente do trabalho sadio, de modo a assegurar a dignidade dos trabalhadores e seus direitos de personalidade.³⁷

3. RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO POR ASSÉDIO MORAL

3.1. CARACTERIZAÇÃO DA RESCISÃO INDIRETA

O contrato é dissolvido por culpa ou por justa causa do empregador quando ele, no exercício de seu poder diretivo ou em atividades correlatas, viola um ou alguns deveres de conduta resultantes daquilo que foi estipulado, notadamente quando aferido de acordo com o princípio da boa-fé.

Assim, trata-se da hipótese inversa à dispensa com justa causa: enquanto nesta modalidade de terminação do contrato de trabalho a falta grave é praticada pelo empregado, na dispensa indireta a falta grave é praticada pelo empregador. Enquanto na dispensa com justa causa quem decide pôr fim ao contrato de trabalho é o empregador, na rescisão indireta tal deliberação é tomada pelo empregado.³⁸

Mesmo na chamada falta grave patronal (rescisão indireta), devem-se fazer presentes certos requisitos da justa causa, desde que compatíveis com a situação delineada, ainda que sem os mesmos rigores na sua caracterização.

Assim, como na justa causa praticada pelo empregado, naquela pertinente ao empregador devem-se fazer presentes os elementos de: 1) Tipicidade, pois as hipóteses de justa causa do empregador também se encontram previstas em lei 2) Gravidade, uma vez que a rescisão indireta, dando origem à cessação do vínculo de emprego, só deve ser reconhecida quando a falta patronal for grave. No entanto, deve ser levada em conta, obviamente, a posição do empregado, tomando a permanência do vínculo de emprego inviável para este. 3) Nexó de causalidade, no sentido de que a dispensa indireta deve ser, efetivamente, uma decorrência da justa causa do empregador, e não uma forma encontrada pelo trabalhador de conseguir o objetivo de se demitir, voluntariamente, do emprego, mas com o recebimento das verbas rescisórias equivalentes à dispensa. 4)

³⁷ www3.promovebh.com.br/revistapensar/art/downloadPDF.php?pdf=a31, acesso em 19 de janeiro de 2014.

³⁸ CARVALHO, Augusto César Leite de. Manual do Direito do Trabalho. 2011, p.377.

Proporcionalidade, pois faz-se necessária a existência de relação de proporcionalidade e razoabilidade entre o ato faltoso do empregador e a despedida indireta.³⁹

As hipóteses que caracterizam a justa causa patronal estão previstos no art. 483 da CLT, in verbis:

Art. 483 – O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato; b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo; c) correr perigo manifesto de mal considerável; d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato; e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama; f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários. § 1º – O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço. § 2º – No caso de morte do empregador constituído em empresa individual, é facultado ao empregado rescindir o contrato de trabalho. § 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.⁴⁰

A alínea “a” - forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato – incidirá quando, o empregador exige, ou seja, impõe que o empregado execute serviços que estão acima de suas forças, entendido o termo tanto no sentido físico como intelectual.

Não parece fazer sentido, portanto, a discussão doutrinária sobre a norma estar referindo apenas as forças físicas, pois se estaria, talvez sem o propósito, a discriminar o trabalho intelectual, mais comum agora, no mundo da automação, que antes.

Quanto a Exigência de serviços defesos por lei, quis o legislador, referir ao empregador que impõe ao empregado a execução de serviços vedados, ou seja, proibidos por lei.

Além disso, com relação “a exigência de serviços contrários aos bons costumes”, refere-se a exigir que o empregado desempenhe serviços que contrariam as regras morais que norteiam a sociedade, levando em conta o momento e a localidade.⁴¹

Pode existir certa dificuldade em precisar, exatamente, quais são todos os limites e as regras de bons costumes. Mesmo assim, deve-se adotar o padrão médio de

³⁹ CARVALHO, Augusto César Leite de. Manual do Direito do Trabalho. 2011, p.377.

⁴⁰ Consolidação das Leis Trabalhistas

⁴¹ <http://www.fabriciomartins.com/styled/styled-19/>, acesso em 05 de fev. de 2014.

comportamento, respeitado pela sociedade e visto como aceito pela comunidade, ainda que em sua maioria.

A última hipótese da alínea a do art. 483 da CLT refere-se à conduta do empregador que exige do empregado serviços alheios ao contrato de trabalho que foi firmado. Trata-se do caso em que o empregado recebe ordens de desempenhar atividades para as quais não foi contratado, ou seja, divorciadas das funções a serem desempenhadas (o que deve ser interpretado com razoabilidade), como exigir da secretária que realize serviço de limpeza, ou ordenar ao professor que exerça função de porteiro.

Se a exigência de serviço alheio envolver lesão a direito de personalidade do empregado, como em trabalho degradante, a respectiva indenização por danos morais também pode ser devida.

A alínea “b” do art. 483 da CLT, dispõe como causa de rescisão indireta o rigor excessivo, que é quando o empregador persegue o empregado, tratando-o de forma discriminatória em comparação aos demais empregados ou aplicando punições desproporcionais.

Conforme a gravidade da conduta patronal e a sua reiteração, em prejuízo da dignidade do empregado, há possibilidade de se configurar até mesmo o chamado assédio moral. Este pode ter como objetivos escusos o de fazer com que o empregado, por ser repetidamente lesado em termos psicológicos e morais, com atitudes nefastas do empregador, não mais suportando o sofrimento, peça demissão.

Nesse caso, o empregado tem direito de considerar rescindido o contrato por falta grave patronal, fazendo jus às verbas trabalhistas decorrentes, bem como de pleitear indenização pelos danos morais derivados do assédio moral.

A consciência humana não tolera mais a existência de escravos nem feitores, e as relações sociais devem ter, hoje, a característica da civilidade. Nesse passo, percebe-se, também, como se alarga o conteúdo do contrato de trabalho, pois a configuração de qualquer conduta como justa causa importa a inserção da conduta inversa no rol de prestações devidas pelo empregador.⁴²

Na alínea “c” do artigo supra mencionado, prevê também que, configura rescisão indireta o perigo manifesto de mal considerável. Essa hipótese indica o empregado que é exposto a situações de perigo manifesto (ou seja, evidente) de sofrer um mal

⁴² CARVALHO, Augusto César Leite de. Manual do Direito do Trabalho. 2011, p.379.

considerável (quer dizer, relevante), quando não inerentes à atividade contratada. Pode ser tanto à saúde física como psíquica e psicológica do empregado.

O não cumprimento das obrigações do contrato, está previsto na alínea “d” e corresponde aos casos em que o empregador descumpra as obrigações do contrato de trabalho. Nota-se assim que, o empregado não é obrigado a tolerar a conduta irregular, podendo considerar rescindido o referido pacto, por justa causa patronal.

Esse caso é o mais comum na esfera trabalhista. Discute-se o alcance da referida previsão. O entendimento mais adequado é que não se deve fazer uma interpretação literal e restrita do dispositivo, uma vez que, essa expressão deve alcançar os diversos deveres inerentes à relação contratual de emprego. As respectivas obrigações podem ter origem nas diversas fontes formais do Direito do Trabalho, inclusive legal (e constitucional), bem como podem decorrer do costume, de normas coletivas decorrentes de negociação coletiva, ou mesmo de decisão arbitral ou judicial referente a conflito coletivo de trabalho.

Além disso, não se exigem formalidades para a convenção do contrato de trabalho, e, em muitos casos, não há nem mesmo um instrumento formal de sua pactuação, para que se possa falar apenas em obrigações derivadas da autonomia privada individual, em sentido estrito.

O ato lesivo da honra e boa fama (art. 483, e), diz respeito, a ofensa física do empregador ou de seu preposto, será configurada a justa causa se ofertadas contra o empregado, salvo em legítima defesa. Por outro lado, a ofensa verbal pode ser dirigida ao empregado ou mesmo a pessoa de sua família, caracterizando-se, em ambos os casos, a justa causa.

A honra engloba tanto a modalidade objetiva (reputação) quanto a subjetiva (dignidade, decoro). A boa fama refere-se ao conceito da pessoa diante da sociedade e da comunidade em que vive.

Cabe destacar que o ato lesivo (da honra e boa fama) pode ser não só contra o empregado, mas também contra pessoas de sua família. Esta última expressão possui amplitude um pouco indeterminada. De todo modo, certamente que fazem parte da família do empregado o cônjuge, os pais, os filhos e eventuais irmãos; outros familiares, mais distantes, podem ser objeto de incidência da disposição legal, conforme o caso e as suas circunstâncias, demonstrando-se que a lesão é apta a atingir, de modo reflexo, o

próprio empregado, tendo em vista a proximidade e intimidade com o referido familiar.⁴³

Ademais, o art. 483, alínea “f” prevê a ofensa física, como causa de rescisão indireta do contrato de trabalho. Aqui, trata-se de lesão à integridade física do empregado, por violência cometida pelo empregador ou seus prepostos.

Se a referida lesão ocorre em legítima defesa, o ato deixa de ser ilícito, afastando, com isso, a rescisão indireta. No entanto, cabe observar que a legítima defesa deve ser exercida sem abuso, ou seja, sem que sejam excedidos os seus limites.

Por fim, a alínea “g” do art. 483, prevê a redução do trabalho por peça ou tarefa, afetando o salário, como causa de rescisão por justa causa. É concernente a um modo disfarçado de reduzir o salário do empregado, aproveitando-se do fato de ele receber salário variável. De justa causa se cogita quando o empregador passa a cobrar do empregado uma quantidade menor de trabalho, com o objetivo, certamente dissimulado, de reduzir o seu ganho salarial e, assim, induzi-lo a deixar o emprego.

O trabalho por peça é aquele em que o salário é pago por unidade de obra, recebendo o empregado de acordo com a quantidade produzida. O trabalho por tarefa refere-se àquele em que o salário é estabelecido de forma mista, ou seja, o empregado recebe conforme o serviço estipulado, a ser realizado em certo período de tempo.

É certo, ainda, que essa alínea faz referência apenas ao trabalhador que recebe por peça ou tarefa. Mas também se aplica, por integração analógica, a outros trabalhadores que vencem salário por unidade de obra ou serviço, a exemplo de vendedores que percebem apenas comissão.

A jurisprudência adota o dispositivo legal, como fundamento para a resolução dos contratos de emprego em que o trabalhador é mantido em constrangedora ociosidade. Como já faz remissão ao seguinte aresto: “Empregado mantido em ociosidade recebendo salário. Ato empresarial que atenta contra a dignidade da pessoa humana, pois é vexatória ao trabalhador a situação de receber salários sem que isto aconteça em razão de haver cumprido labor”⁴⁴

Quando tiver de desempenhar obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço o empregado terá, na forma do § 1º do art. 483 da CLT, duas alternativas: suspender a prestação dos serviços ou imediatamente dissolver o contrato. Diante de

⁴³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2009, p.500.

⁴⁴ TST, RR 7127/86.2, Rel. Min. Norberto Silveira, Ac. 3a Turma 1736/87.

qualquer das escolhas, o empregado aguardará a decisão, mas os efeitos serão diferentes em cada uma das situações. Se o empregado suspender a prestação dos serviços e se a decisão lhe for favorável, será declarada a resolução contratual por culpa do empregador, sendo-lhe pagas verbas equivalentes a uma despedida direta. Não lhe sendo favorável a decisão, o empregado poderá voltar ao exercício de suas atividades normais, uma vez que não houve ruptura. Se o empregado optar pela imediata dissolução do contrato e se a decisão lhe for favorável, restará certificada a despedida indireta. Não lhe sendo favorável, o ato de ruptura operária será entendido como manifestação demissionária.⁴⁵

Por óbvio, o empregador dificilmente vai aceitar ou reconhecer a alegação do empregado, no sentido de que o contrato está sendo rompido em razão de falta grave patronal. Por isso, a dispensa indireta, normalmente, é reconhecida em juízo, ou seja, por meio de decisão proferida em ação judicial.

Importantíssimo mencionar que, apesar de não estar contido especificamente em uma das alíneas do art. 483 da CLT, o assédio moral praticado pelo empregador contra o empregado pode estar inserido em qualquer das espécies que compõem o rol de condutas geradoras de resolução contratual por culpa patronal. Nesse sentido, não há como individualizar o tratamento para afirmar que o cerco moral é próprio de algum dos comportamentos analisados neste capítulo. Todos eles podem, a rigor, gerar situações de constrangimento e de dor moral, notadamente quando praticados contra um sujeito ou grupo singularmente considerado dentro das relações de trabalho.

Registre-se que por trás de algumas condutas patronais aparentemente bem-intencionadas, por exemplo, campanhas motivacionais, podem existir manifestações de assédio moral. Perceba-se que o submetimento de trabalhadores ao constrangimento das punições pelo descumprimento de metas previamente ajustadas pode ser visto como algo vexatório, como terror psicológico, gerador de medo, de acanhamento e de elevado estado de estresse.

Nesse sentido Mauricio Godinho Delgado:

O assédio moral perpetrado pelo empresário ou suas chefias constitui infração do empregador, que pode se capitular, por exemplo, nas alíneas “a”, “b” ou “e” do art. 483 da CLT. Sendo cometido por colegas de trabalho, pode ser capitulado nas alíneas “b”, in fine, de “j” da CLT, constituindo infração do(s) trabalhador(es) assediador(es).⁴⁶

⁴⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2009, 250.

⁴⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2009, p.732.

Não se pode, assim, afastar a ideia de ocorrência de assédio moral quando o patrão exigir de um específico empregado serviços superiores a suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes ou alheios ao contrato.

CONCLUSÃO

Por meio deste estudo verificou-se o posicionamento do trabalhador diante da prática do assédio moral por empregados e empregadores das concessionárias de veículos. Trata-se de um estudo inicial, que ainda merece reflexões teóricas aprofundadas e análises específicas. Esse é um tema relevante que pode sinalizar alternativas de transformação no ambiente de trabalho.

O empregador, dentro do quadro próprio e cheio de desafios de equilíbrio emocional decorrentes do ambiente de trabalho, deve ter muita cautela e medir com equilíbrio suas ações de modo a serem adotadas posturas que resgatem o respeito e a dignidade, criando um ambiente gratificante e propício a gerar produtividade.

A relação de emprego, quando não for sintonizada nos princípios da convivologia e harmonia entre os sujeitos figurantes no contrato laboral, poderá ensejar conflitos e instauração de procedimentos no pleno exercício regular de direito, como por exemplo, o assédio moral.

Dessa forma, podemos notar que, o assédio moral viola o princípio da dignidade da pessoa humana. O empregador que comete o assédio desrespeita seu próximo, humilha, ofende, causando sérios danos ao trabalhador, retirando sua vontade de trabalhar.

Por todo o exposto, restou evidenciada a tamanha complexidade do assédio moral e a nítida presença deste mal nas relações de trabalho, principalmente nas concessionárias de veículos, que afeta não somente a honra dos trabalhadores, mas também a saúde, a família, a produtividade, a própria empresa e, em alguns casos, até o patrimônio do assediado.

Apesar do assédio moral não constar previsto em nossa legislação, sua tutela está amparada nos princípios constitucionais, na responsabilidade civil do Direito Civil, e no Direito do Trabalho.

Dessa forma, caracterizado o assédio moral, este resultará em indenização por danos morais que pode ser ajuizada contra o empregador ou contra o empregado assediador. Além disso, no Direito do Trabalho, o trabalhador terá direito a rescisão

indireta do contrato de trabalho e à indenização, na forma do art. 483 da CLT, em suas alíneas correspondentes.

O que se espera com o presente trabalho, é auxiliar a compreensão do assunto, inclusive tornando possível aos trabalhadores a identificação do assédio moral, para que se interrompa um ciclo de agressões e violências no âmbito das concessionárias de veículos.

Diante disso, para a coibição dos assediadores e uma maior segurança jurídica, é imprescindível, que o assédio moral seja normatizado por uma lei federal, que deverá prever indenização às vítimas, e formas de prevenção.

Sugere-se, ainda, que as concessionárias de veículo implementem um canal de comunicação entre a alta administração e os trabalhadores, com o intuito de ouvi-los, entender suas necessidades, suas dificuldades em relação ao trabalho e até mesmo discutir a relação profissional entre subordinados e chefia.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

____ www.trt4.jus.br

____ <http://exame.abril.com.br/negocios/noticias/caricatura-em-cartao-de-visita-rende-indenizacao-a-consulto/>

BARRETO, Marco Aurélio Aguiar. **Assédio Moral no Trabalho**. LTR, 2007, p.11.

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

FONSECA, Rodrigo Dias da. **Assédio moral: breves notas**. Revista LTr: legislação do trabalho, São Paulo, v. 71, n. 1, p. 34, jan. 2007.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. 2. ed. Rio de Janeiro: Bertand Brasil, 2001.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. Ed. Forense, 2012, p. 657.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho**. São Paulo: Editora LTr, 2003, p. 67.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 24. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

