XXVI ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI BRASÍLIA – DF

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

ELOY PEREIRA LEMOS JUNIOR

MARIA AUREA BARONI CECATO

VANESSA VIEIRA PESSANHA

Copyright © 2017 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos.
Nenhuma parte deste anal poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UNICAP
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Ingo Wolfgang Sarlet – PUC - RS
Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim – UCAM
Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Maria dos Remédios Fontes Silva – UFRN
Vice-presidente Norte/Centro - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes – IDP
Secretário Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba – UFSC
Secretário Adjunto - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

Representante Discente – Doutoranda Vivian de Almeida Gregori Torres – USP

Conselho Fiscal:
Prof. Msc. Caio Augusto Souza Lara – ESDH
Prof. Dr. José Querino Tavares Neto – UFG/PUC PR
Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini Sanches – UNINOVE
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS (suplente)
Prof. Dr. Fernando Antonio de Carvalho Dantas – UFG (suplente)

Secretarias:
Relações Institucionais – Ministro José Barroso Filho – IDP
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho – UPF
Educação Jurídica – Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues – IMED/ABEDi
Eventos – Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta – FUMEC
Prof. Dr. Jose Luiz Quadros de Magalhaes – UFMG
Profa. Dra. Monica Herman Salem Caggiano – USP
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr – UNICURITIBA
Comunicação – Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro – UNOESC

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II[Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Eloy Pereira Lemos Junior; Maria Aurea Baroni Cecato; Vanessa Vieira Pessanha - Florianópolis: CONPEDI, 2017.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-85-5505-426-6
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Desigualdade e Desenvolvimento: O papel do Direito nas Políticas Públicas

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Meio Ambiente. 3. Trabalho. 4. Desigualdades. XXVI EncontroNacional do CONPEDI (26. : 2017 : Brasília, DF).

CDU: 34

CONPEDI

Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito
Florianópolis – Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

XXVI ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI BRASÍLIA – DF

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

Frutos de estudos aprovados para o XXVI ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI - Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-graduação em Direito, realizado em Brasília - Distrito Federal, entre os dias 19 e 21 de julho de 2017, apresentamos à comunidade jurídica a presente coletânea de artigos voltada ao debate de temas contemporâneos de Direito do Trabalho.

Na coordenação das apresentações do grupo de trabalho (GT) "Direito do Trabalho e Meio Ambiente de Trabalho II", foi possível testemunhar relevante espaço voltado à disseminação do conhecimento produzido por pesquisadores das mais diversas regiões do Brasil, vinculados aos Programas de Mestrado e Doutorado em Direito. Os estudos, que compõem este livro, reafirmam a necessidade do compartilhamento das pesquisas direcionadas ao Direito do Trabalho, como também se traduzem em consolidação dos esforços para o aprimoramento da área e da própria Justiça.

Surgido de um ideal tutelar e de preocupação com a inserção social, a partir de meados do Século XIX, mas mais marcadamente no início do Século XX, o Direito do Trabalho sofre, hoje, forte investida, a um só tempo política e econômica. Tal ocorre em todo o mundo, no âmbito de todos os direitos sociais, mas encontra, no nível do Estado brasileiro, um peculiar recrudescimento. Os artigos apresentados voltaram-se para o problema, se não de forma específica no que se refere à recentemente aprovada reforma da legislação do trabalho (até por não ter havido tempo hábil para tal), mas da maneira que se vem fazendo, sistematicamente, em todas as oportunidades acadêmicas, no contexto dos debates que se impõem nas últimas décadas.

Com efeito, a partir da Revolução tecnológica que se convencionou denominar de Pós-Industrial, o Direito do Trabalho vem sendo compelido a se acomodar tanto com as necessidades quanto com os interesses da empresa, a qual, por sua vez, vem sendo sempre instada a promover, no quadro da globalização econômica, sua própria reestruturação produtiva e organizacional.

A exposição dos trabalhos no espaço do GT contou com debates de relevância, os quais são indicados na sequência.

Carla Sendon Ameijeiras Veloso e Hector Luiz Martins Figueira trazem, em “O lado escuro da moda: trabalho escravo contemporâneo”, um estudo que apresenta o trabalho escravo contemporâneo em um novo contexto social e histórico em que não há mais correntes e senzalas. Expõem os autores que hoje os trabalhadores são aliciados e são submetidos a condições degradantes, debruçando-se mais especificamente, em seu texto, sobre a mão de obra análoga à de escravo no mundo da moda.

No artigo intitulado “Emenda Constitucional 72/13: um ato de justiça?”, os autores Juliana Martins de Sá Müller e Vitor Schettino Tresse tratam sobre como os trabalhadores domésticos passaram a ter vários direitos garantidos constitucionalmente após a promulgação da Emenda Constitucional nº 72. É apresentada uma releitura do processo histórico que culminou com essa mudança, buscando definir como tal Emenda representa um ato de justiça destinada a uma parcela considerável da população brasileira.

O estudo proposto por Murilo Martins e Victor Hugo de Almeida no artigo “Análise juslaboral da relação de trabalho entre motoristas por aplicativo e a empresa Uber: aspectos e consequências sociojurídicos” tem como objetivo a análise sobre como a empresa Uber deu ensejo à formação de uma nova classe de trabalhadores, que hoje são os motoristas por aplicativo. O artigo examinou a relação existente entre a empresa e estes motoristas, além de seus impactos juslaborais tendentes ou não à precarização dos direitos trabalhistas. Tudo isso com o objetivo de aventar possíveis consequências jurídicas e sociais decorrentes desse modelo de trabalho.

Valter da Silva Pinto e Lucas Baffi Ferreira Pinto, em “Globalização e as reformas trabalhistas: modernidade ou retrocesso?”, discorrem em seu texto sobre como a globalização e o progresso tecnológico no mercado de trabalho têm provocado profundas transformações no mundo do trabalho. Discutida pelos autores a relação entre a globalização e a rigidez das normas trabalhistas brasileiras, especialmente a partir das propostas de reformas trabalhistas no Brasil, buscaram propor uma reflexão acerca das reformas trabalhistas propostas e os seus efeitos na minimização da crise econômica atual.

As autoras Andréa Silva Albas Cassionato e Fabíola Cristina Carrero, em seu artigo “Os limites da sucessão trabalhista do notário titularizado por concurso público”, aduzem que o art. 236 da Constituição Federal de 1988 dispõe que o ingresso na atividade notarial depende de aprovação em concurso público e, enquanto o titular não assume a serventia vaga, um notário exerce a função temporariamente, devendo este profissional arcar com os encargos trabalhistas. Se não o fizer, a responsabilidade é do Estado, por se tratar de uma função delegada pelo Poder Público. No entanto, o estudo revela que, hodiernamente, a Justiça do

Trabalho reconhece a sucessão trabalhista, afastando a legislação expressa em sentido contrário, sendo essa a problemática central do estudo.

Ailsi Costa de Oliveira, no artigo “Escravidão contemporânea: entre o compromisso da eliminação e a convivência real com a mais degradante forma de trabalho”, discorre acerca da constatação de que a escravidão contemporânea persiste no Brasil, no campo e nas cidades. O autor reforça a necessidade de combate mais efetivo, com condenações que imprimam o caráter pedagógico necessário diante de tal prática.

Por sua vez, Iana Melo Solano Dantas e Bárbara de Melo Fernandes abordam o desenvolvimento sustentável por meio da redução de impactos ambientes ocasionado pelos chamados empregos verdes. No texto “Emprego e sustentabilidade: empregos verdes como mecanismos de redução de impactos ambientes”, busca-se demonstrar a consolidação de uma economia social e ambientalmente sustentável, passível de ser efetivada com a implantação desses empregos.

“Assédio moral no ambiente de trabalho: violação decorrente da implementação e cobrança de metas” é o texto de Fabiana Zacarias e Gustavo Henrique Mattos Voltolini, por meio do qual a referida prática é analisada como decorrência de política empresarial de implementação e cobrança de metas. Observa-se a vulnerabilidade do empregado diante desse contexto de estratégias empresariais, bem como o cabimento prático da responsabilidade civil do empregador.

As autoras Sônia Carolina Romão Viana Perdigão e Tássia Carolina Padilha dos Santos apresentam o artigo “Aspectos gerais sobre a repercussão do fenômeno da pejotização nas diferentes áreas do direito brasileiro”, tratando de temática com significativa ocorrência no mercado de trabalho brasileiro. O estudo perpassa a explicação acerca do instituto jurídico, sua repercussão na seara trabalhista e uma breve indicação de efeitos também em outras áreas do Direito.

Simone Maria Palheta Pires e Donizete Vaz Furlan propõem uma discussão bem específica com o artigo “A problemática do acesso à justiça trabalhista em comunidades ribeirinhas: o caso do arquipélago do Bailique no Estado do Amapá”, com vistas a refletir sobre a efetividade do princípio da igualdade e da política de reconhecimento das diferenças como corolários do acesso à justiça trabalhista das comunidades tradicionais. A pesquisa de campo buscou referenciais na comunidade escolhida como forma de representar as dificuldades oriundas das diversas peculiaridades encontradas pela população para fazer valer seus direitos de natureza trabalhista naquele contexto econômico e social.

O texto denominado “Abordagem teórica e empírica acerca do assédio moral por excesso de trabalho” é trazido para o debate por Matheus Ribeiro de Oliveira Wolowski e Leda Maria Messias da Silva. O artigo apresenta uma abordagem teórica e empírica sobre o assédio moral por excesso de trabalho, analisando o valor social do contrato de trabalho, a evolução das formas de trabalho, a influência das novas tecnologias no meio ambiente de trabalho e alguns modelos de produção que ofendem a dignidade da pessoa humana. Ao mesmo tempo, ressalta a importância do meio ambiente de trabalho equilibrado que proporcione vida digna ao trabalhador.

A contribuição de Juliana Machado Sorgi e Elve Miguel Cenci intitula-se “A fragilidade da prevalência do negociado sobre o legislado”. Os autores abordam, através de pesquisa bibliográfica, a problemática da prevalência do negociado sobre o legislado no Direito do Trabalho. O objetivo é apontar a insegurança jurídica que essa prática pode trazer, sem, contudo, alcançar real redução do desemprego e/ou fomento da economia, como se promete. Para tanto, eles utilizam análise de decisões do STF e do Projeto de Lei da reforma trabalhista, trazendo como contraponto a realidade da liberdade sindical do Brasil. Por último, apontam a temeridade, da forma como proposta a prevalência da negociação coletiva, elaborada em espaço de esparsa participação popular, em detrimento da legislação trabalhista democraticamente conquistada.

Em “A contribuição sindical como instrumento de luta e fortalecimento dos direitos e garantias fundamentais dos trabalhadores: a consciência coletiva do ser”, Carmela Grune e Lúcio Mauro Paz Barros analisam a controvérsia acerca da contribuição sindical e os princípios de liberdade e autonomia sindical, numa conjuntura brasileira de "reformas" legislativas tendentes aos conceitos capitalistas de modernização, eficiência e dinamicidade das relações e direitos trabalhistas, em detrimento ao contexto histórico de construção das garantias fundamentais laborais, calcadas na representatividade coletiva dos sindicatos. Nessa linha, relacionam, igualmente, a dicotomia entre os interesses individuais e a consciência de classe, à sujeição ou não do custeio da máquina sindical a um tributo estatal. Na atual arena, o artigo procura denotar a razão pela qual a contribuição sindical fortalece os direitos e garantias fundamentais dos trabalhadores.

Leticia Mirelli Faleiro Silva Bueno e Tadeu Saint Clair Cardoso Batista trazem para o debate “A obrigatoriedade de realização de exames toxicológicos por motoristas profissionais e sua (in)constitucionalidade”, no intuito de analisar a (in)constitucionalidade da Lei nº 13.103 /2015 (Lei dos Motoristas), pontualmente no tocante à exigência de exames toxicológicos para motoristas profissionais, no ato de sua admissão e demissão, e quando da habilitação e renovação da Carteira Nacional de Habilitação. Para tal, os autores consideram os

argumentos suscitados na Ação Direta de Inconstitucionalidade de nº 5.322, frente aos princípios e normas do ordenamento jurídico pátrio e internacional que regulamentam essa temática.

Em “Tempo, trabalho e desenvolvimento econômico na sociedade global: discussões à luz do fundamento constitucional da dignidade da pessoa humana é o texto”, José Flor de Medeiros Júnior e Maria Aurea Baroni Cecato oferecem à discussão texto que destaca o valor kantiano enquanto condição endógena ao trabalho, perpassando pelo conceito de tempo, essencial à compreensão do trabalho enquanto atividade antrópica mais relevante, com o fito de avaliar de que forma as alterações ocorridas no labor, a partir da consolidação do capitalismo, da globalização e do avanço tecnológico, implicaram novas relações sociais e de labor.

Nossas saudações aos autores e ao CONPEDI pelo importante espaço franqueado à reflexão de qualidade, voltada ao contínuo aprimoramento da cultura jurídica nacional.

Prof. Dr. Eloy Pereira Lemos Junior - UIT

Profª. Drª. Maria Aurea Baroni Cecato - UNIPÊ

Profª. Drª. Vanessa Vieira Pessanha - UNEB

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: VIOLAÇÃO DECORRENTE DA IMPLEMENTAÇÃO E COBRANÇA DE METAS

MORAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE: VIOLATION ARISING OUT OF THE IMPLEMENTATION AND COLLECTION TARGETS

Fabiana Zacarias [1]
Gustavo Henrique Mattos Voltolini [2]

Resumo

Este artigo faz uma análise do assédio moral no ambiente de trabalho, especificamente em relação à política empresarial de implementação e cobrança de metas. Aborda o conceito de assédio moral, modalidades e limites, considerando a vulnerabilidade do empregado diante das estratégias empresariais que se consubstanciam no estabelecimento de produtividade e na cobrança de metas. Explora os princípios que orientam a ordem econômica para demonstrar a perversa predominância dos valores econômicos sobre a dignidade do empregado. Ao final, analisa a jurisprudência, para ilustrar quais práticas configuram o assédio moral, ensejando a responsabilidade civil do empregador.

Palavras-chave: Assédio moral, Cobrança de metas, Dignidade e proteção do trabalhador

Abstract/Resumen/Résumé

This article analysis of the moral harassment in the work environment, in relation to the business policy of the implementation and collection targets. Discusses the concept of moral harassment, modalities and limits, considering the vulnerability of the employee in the face of the business strategies which consist in the establishment of productivity and billing goals. Explores the principles which govern the economic order to demonstrate the perversity of the predominance of economic values about the dignity of the employee. Analyzes the case law, to illustrate which practices make up the moral harassment, entailing the civil liability of the employer.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Moral harassment, Recovery goals, Dignity and protection of the worker

[1] Mestranda Direito Coletivo e Cidadania na Universidade de Ribeirão Preto; Pós Graduada Direito e Processo do Trabalho – FAAP/RP e Direito e Processo Penal - Fundação Eurípedes Soares da Rocha.

[2] Mestrando Direito Coletivo e Cidadania na Universidade de Ribeirão Preto; Formado pela Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC.

1 INTRODUÇÃO

O trabalho é reconhecidamente fator de dignidade do homem, tendo sido elevado a direito fundamental pela Constituição Federal de 1988 que, com lastro na dignidade da pessoa humana, consagra o conteúdo social do Estado Democrático de Direito.

No entanto, o mundo contemporâneo do trabalho – globalizado e capitalista – é resultado de uma relação desgastada com o capital. A busca desenfreada pela produtividade e a alta rotatividade de mão-de-obra, coloca o empregado em situação de vulnerabilidade perante a extrapolação do poder diretivo do empregador, em dissonância com o valor social do trabalho e infringência aos princípios da proteção do trabalhador e dignidade humana.

Como consequência do capitalismo, as empresas, visando o lucro de forma incisiva, estabelecem variadas técnicas de produtividade. Dentre tais técnicas, as metas desprovidas de razoabilidade, impactam diretamente meio ambiente do trabalho e na saúde do trabalhador.

Por conseguinte, o capitalismo e a globalização, juntamente com desvalorização do ser humano, o temor do desemprego e, principalmente, o desnivelamento da relação de trabalho, propiciam um cenário favorável ao assédio moral.

Primeiramente, verificou-se o conceito de assédio moral, desde os primeiros estudos realizados na França por Marie-France Hirigoyen, com o objetivo identificar quais os limites do poder diretivo do empregador e quais as consequências da prática do assédio moral. Por derradeiro, fez-se uma análise da jurisprudência para ilustrar as condutas que tipificam a cobrança de arbitrária e desmedida de metas e produtividade e geram o dever de indenizar do empregador, em razão do dano moral causado.

Utilizou-se o método dedutivo e indutivo como forma de abordagem da pesquisa e o procedimento empregado como técnica foi a revisão de literatura pertinente a temática proposta – doutrina, jurisprudência, artigos científicos e legislação – de modo a ter-se uma percepção real e conclusão geral sobre o assédio moral como fator responsável pela deterioração das relações e condições de trabalho.

2 DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO DIGNO

Ao longo da consolidação do Estado Social, constituiu-se a "regulamentação de uma específica relação de trabalho, identificada por meio do conceito técnico-jurídico de relação de emprego."[1] No Brasil, esse período caracterizou-se pelo Governo de Getúlio Vargas.

Na contramão, a dinâmica do capitalismo deflagrada no início do século XX, depara-se com a fragilização do valor social do trabalho. "Tal fragilização aproxima-se, por analogia, em alguns casos, à realidade dos primórdios da revolução industrial, quando não havia qualquer regulamentação protetora do trabalho humano." [2]

Neste contexto, o "excesso de liberalismo cede lugar às exigências de ordem pública econômica e social, que prevalecem sobre o individualismo, funcionando como limitador da autonomia individual, no interesse da coletividade."[3]

A Constituição Federal de 1988, que consagra o Estado Democrático de Direito, tende a prestigiar o valor social do trabalho, vez que tem como base axiológica o princípio da dignidade da pessoa humana.

A garantia da dignidade humana, prevista no artigo 1º, inciso II, da Constituição Federal[4] é, portanto, "um valor supremo que atrai o conteúdo de todos os direitos fundamentais do homem, desde o direito à vida."[5] Seu conteúdo valorativo assenta todos os direitos e garantias fundamentais do indivíduo previstos constitucionalmente, dando realce ao direito à vida e complementando-o com a ideia de que é preciso viver com dignidade.

Daí decorre que o trabalho, insculpido no artigo 6º da Constituição Federal[6] como direito fundamental social, tem por finalidade assegurar a existência digna. Logo, o trabalhador, antes de exercer seu trabalho, é titular de direitos e garantias inerentes à sua condição de ser humano. Isto posto, a cobrança de metas por parte dos empregadores e seus prepostos deve guardar a razoabilidade necessária, a fim de que não se viole a dignidade humana do trabalhador.

---

[1] DELGADO, Gabriela Neves. Estado Democrático de Direito e direito fundamental ao trabalho digno. *In:* REIS, Daniela Muradas; MELLO, Roberta Dantas de; COURA, Solange Barbosa de Castro (Org.). **Trabalho e Justiça Social:** Um tributo a Mauricio Godinho Delgado. São Paulo: Ltr, 2013. p. 25-256. p. 251.

[2] DELGADO, Gabriela Neves. *Op. Cit.,* p. 252.

[3] GRINOVER, Ada Pelegrini. **Código brasileiro de defesa do consumidor:** comentado pelos autores do anteprojeto. 4. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1994. p. 286.

[4] Art. 1.º - A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: [...] III - a dignidade da pessoa humana;

[5] SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 36. ed. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 107.

[6] Art. 6º. São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Decorre, da dignidade humana, especificamente no direito do trabalho, o princípio da proteção. Tendo em vista que a relação entre empregado e empregador é marcada por diferenças, surge a necessidade de proteção jurídica do trabalhador face ao poder econômico e controle do capital do empregador.

Esse desnivelamento econômico e social da relação de trabalho "fez emergir um Direito Individual do Trabalho largamente protetivo, caracterizado por métodos, princípios e regras que buscam reequilibrar, juridicamente, a relação desigual vivenciada na prática cotidiana da relação de emprego."[7] Desta feita, a valorização do trabalho humano limita a atividade econômica, de modo a impedir a instrumentalização humana na perquirição do lucro.

2.1 A proteção do trabalhador sob a perspectiva dos princípios estruturantes da relação de emprego e norteadores da ordem econômica

Princípio base do liberalismo econômico, a livre iniciativa vem consagrado no inciso IV, do artigo 1º da Constituição Federal.[8] A livre iniciativa engloba o exercício de qualquer atividade econômica, bem como a liberdade de exercício de profissões e liberdade de contrato.

Todavia, a livre iniciativa não é um princípio absoluto - encontra balizas justamente nos princípios dos valores sociais do trabalho e da dignidade da pessoa humana. Atrelada à valorização do trabalho humano, fundamenta a ordem econômica constitucional e garante a existência digna, segundo ditames da justiça social. O artigo 170, da Constituição Federal[9], prospera no sentido de implantar uma nova ordem econômica.

Ademais, conforme disposição do artigo 193 da Constituição Federal "a ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e justiça sociais." Assim, a liberdade de iniciativa econômica privada será "ilegítima quando exercida com objeto de puro lucro e realização pessoal do empresário."[10]

A noção de responsabilidade social da empresa está diretamente relacionada à livre iniciativa, como condição de garantia da dignidade da pessoa humana, vez que o inciso XXIII do artigo 5º, da Constituição Federal assegura que "a propriedade atenderá a sua função social."

---

[7] DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 13. ed. São Paulo: LTr, 2014. p. 194.

[8] Art. 1.º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: [...] IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

[9] Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social.

[10] SILVA, José Afonso da. *Op. Cit.*, p. 800.

Portanto, sob a ótica do direito do trabalho, a empresa deve conciliar sua busca pelo lucro com o respeito ao trabalhador, para atender a sua função social e a orientação dos princípios da dignidade da pessoa humana e da proteção. O tratamento constitucional conferido ao trabalho demonstra sua prevalência sobre os demais valores da economia. Nesse sentido, Eros Grau:

> Valorização do trabalho humano e reconhecimento do valor social do trabalho consubstanciam-se cláusulas principiológicas que, ao par de afirmarem a compatibilização – conciliação e composição – portam em si evidentes potencialidades transformadoras. Sua interação com os demais princípios contemplados no texto constitucional, expressam prevalência dos valores do trabalho na conformação da economia.[11]

3 ASSÉDIO MORAL: CONCEITO E ELEMENTOS CARACTERÍSTICOS

Embora não seja um assunto recente, pois existe desde que a humanidade começou a se organizar em sociedade, a novidade está nos estudos médicos e jurídicos. O assédio moral é um assunto de importância multidisciplinar; por isso, doutrinadores e profissionais de diferentes áreas – médicos do trabalho, juristas, psicólogos e outros - estudam a matéria com o objetivo não só de ajudar as vítimas do assédio, mas também demonstrar os consequentes prejuízos financeiros e sociais.

Inexiste um único conceito sobre o assédio moral e uma definição doutrinária unânime do instituto. Tendo em vista a dificuldade de conceituação e a vulgarização do termo, é necessário transcrever conceitos pré-existentes e fazer breves considerações sobre a origem do fenômeno denominado assédio moral.

"A figura do assédio moral não surgiu no campo das relações humanas. Foi utilizada pela primeira vez na área da Biologia, através das pesquisas realizadas por Konrad Lorenz."[12]

No campo das relações humanas, quem iniciou os estudos do fenômeno do assédio moral foi o médico chamado Peter-Paul Heinemann "para descrever o comportamento hostil de determinadas crianças com relação a outras, dentro das escolas."[13] O conceito difundiu-se nos anos 90 entre os pesquisadores que trabalhavam com o estresse profissional.

Marie Hirigoyen, assim define assédio moral:

---

[11] GRAU, Eros. **A ordem econômica na Constituição de 1988:** interpretação e crítica. 5. ed. São Paulo: Malheiros, 2000. p. 179.

[12] ÁVILA, Rosemari Pedrotti de. **As consequências do Assédio moral no ambiente de trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 21.

[13] HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho:** redefinindo o assédio moral. tradução Rejane Janowitzer. 8. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2015. p. 76.

> [...] o assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho.[14]

Maurício Godinho Delgado conceitua o assédio moral como:

> A conduta reiterada seguida pelo sujeito ativo no sentido de desgastar o equilíbrio emocional do sujeito passivo, por meio de atos, palavras, gestos e silêncios significativos que visem ao enfraquecimento e diminuição da autoestima da vítima ou a outra forma de tensão ou desequilíbrio emocionais graves.[15]

Márcia Novaes Guedes considera o assédio no mundo do trabalho como:

> [...] todos aqueles atos comissivos ou omissivos, atitudes, gestos e comportamentos do patrão, da direção da empresa, de gerente, chefe, superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem uma atitude de contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas, morais e existenciais da vítima.[16]

Desta feita, qualquer que seja a definição adotada, "o assédio moral é uma violência sub-reptícia, não assinalável, mas que, no entanto, é muito destrutiva."[17] E consubstancia-se numa conduta abusiva, caracterizada através da prática de qualquer meio (gesto, palavra, comportamento, olhares ou qualquer outra atitude) capaz de romper com o equilíbrio do meio ambiente de trabalho, através de condutas praticadas com a finalidade de humilhar, hostilizar, ridicularizar, inferiorizar, culpabilizar ou desacreditar, em desprestígio à dignidade e integridade do trabalhador.

Ademais, é preciso registrar que a conduta atenta não só contra a vítima, mas também contra o próprio trabalho, desvalorizando-o e colocando o trabalhador numa condição de inferioridade, em dissonância aos os valores sociais do trabalho e dignidade da pessoa humana – dois fundamentos da República, previstos nos incisos III e IV do artigo 1º da Constituição Federal.[18]

3.1 Elementos caracterizadores

---

[14] *Op. Cit.*, p. 17.
[15] *Op. Cit.*, p. 670.
[16] GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho.** 3. ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 33.
[17] HIRIGOYEN, Marie-France. *Op. Cit.*, p. 17.
[18] Art. 1º – A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado democrático de direito e tem como fundamentos: [...] II - a cidadania; III - a dignidade da pessoa humana;

De todos os conceitos transcritos, constituem elementos característicos do assédio moral "a intensidade da violência psicológica (natureza psicológica); prolongamento no tempo (conduta repetitiva); intenção de causar dano psíquico ou moral ao empregado para marginalizá-lo em seu ambiente de trabalho (finalidade)."[19]

Por ataques à integridade psicológica, o agressor visa atingir o patrimônio imaterial da vítima. Em casos mais avançados, os ataques ao psicológico da vítima, podem levar a consequências negativas também à sua saúde física, com o desencadeamento de doenças de origem psicossomática, vez que o medo psicológico reúne prejuízos na esfera existencial do assediado, tanto podendo ser a causa direta ou a concausa de graves lesões à saúde física e psíquica.

Em relação à cobrança de metas, a pressão constante e desarrazoada por maior produtividade leva ao mesmo fim, pois tem por objetivo a destruição da autoestima, em prejuízo da atividade profissional do trabalhador. Isso porque o sofrimento gerado "é capaz de atingir diretamente a saúde física e psicológica da vítima, cujos resultados poderão tomar proporções tão significativas que podem gerar graves danos não só a saúde mental e moral da vítima, como também ao físico da pessoa humilhada."[20]

"A violência psicológica deve ser regular, sistemática e durar tempo, ou seja, não é algo esporádico."[21] Portanto, outro elemento caracterizador do assédio moral é a continuidade dos atos praticados - o ato agressor deve ser praticado de forma regular e sistemática, pois o que configura o terror psicológico é a frequência e repetição das humilhações.

"A diferença de agressão moral e assédio moral, considerando-se tal definição, está na reiteração da prática que configura esta última, e no ato instantâneo que caracteriza aquela."[22] Não existe um tempo preestabelecido para a reiteração da conduta – tal análise deve ser constatada casuisticamente para a configuração da perseguição.

Neste ponto, é preciso destacar que uma ofensa ou conduta isolada poderá provocar danos morais ou materiais indenizáveis, assim como estabelecer um delito contra a honra, mas não caracteriza o assédio moral.

Outro elemento essencial à configuração do assédio moral é a intencionalidade do ato praticado no ambiente de trabalho. Essa característica guarda traços discriminatórios,

---

[19] VIEIRA, Ana Carolina Gonçalves. Assédio Moral no Ambiente de Trabalho: uma violação silenciosa à dignidade da pessoa humana nos âmbito das relações de emprego. *In:* REIS, Daniela Muradas; MELLO, Roberta Dantas de; COURA, Solange Barbosa de Castro (Org.). **Trabalho e Justiça Social:** Um tributo a Mauricio Godinho Delgado. São Paulo: Ltr, 2013. p. 290-300. p. 292.
[20] AVILA, Rosemari Pedrotti de. *Op. Cit.*, p. 66.
[21] *Ibidem, idem*.
[22] NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2005, p. 480.

imotivados, com objetivos ilícitos. "É importante a investigação do elemento intencionalidade do ato. Deve-se perquirir se o agressor tinha a intenção de prejudicar, pois é ela que vai determinar se o ato configura ou não assédio moral."[23]

Além disso, não existe uma sequência típica de fatos que tipifiquem o assédio moral, "sobretudo em razão das peculiaridades do assediador, das vítimas, do meio e contesto no qual o assédio desenvolve, assim como o modelo organizacional no qual o processo se insere."[24]

Todavia, o resultado dos estudos clínicos de Marie-France Hirigoyen, demonstram que o assédio moral inicia-se através de uma sedução perversa, que deflui para uma comunicação distorcida que "tem por finalidade poder usar o outro. Para que ele continue não compreendendo nada do processo em curso e fique ainda mais confuso, é preciso que ela seja verbalmente manipulada. O blecaute sobre as informações reais é essencial para reduzir à vítima à impotência."[25] E a última fase descrita pela autora é a violência perversa, definida como "fase de ódio em estado puro, extremamente violenta, feita de golpes sujos e injúrias, de palavras que rebaixam, humilham, atingem com seu escárnio tudo que pertence exclusivamente ao outro."[26]

É preciso destacar duas situações relacionadas à intencionalidade do ato que podem vir a figurar o assédio moral: a intenção de exclusão e isolamento do assediado e "quando o agressor pratica a violência psicológica por puro prazer de mantê-la submetida a torturas de ordem psíquica e moral, motiva sua conduta, portanto, pela tendência ao sadismo."[27]

3.2 A (des) necessidade de comprovação do dano psíquico

A comprovação do dano psíquico é dispensável para a configuração do assédio moral, vez que não é considerado um dos seus elementos. Nesse sentido, Alice Monteiro de Barros:

> O conceito de assédio moral deverá ser definido pelo comportamento do assediador, e não pelo resultado danoso. Ademais, a constituição vigente protege não apenas a integridade psíquica mas também a moral. Ao se exigir o elemento alusivo ao dano psíquico como indispensável ao conceito de assédio, teríamos um mesmo comportamento caracterizando ou não a figura ilícita, conforme o grau de resistência da vítima, ficando sem punição as agressões que não tenham conseguido dobrar psicologicamente a pessoa. E mais, a se admitir como elemento do assédio moral o dano psíquico, o terror psicológico se converteria em um ilícito à mente e à subjetividade do ofendido.[28]

---

[23] ÁVILA, Rosemari Pedrotti de. *Op. Cit.,* p. 71.
[24] *Ibidem*, p. 36.
[25] HIRIGOYEN, Marie-France. *Op. Cit.,* p. 112.
[26] *Ibidem*, p. 132.
[27] VIEIRA, Ana Carolina Gonçalves. *Op. Cit.,* p. 293.
[28] BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 2006. p. 293.

Não se pode negar que o adoecimento psíquico do empregado é um fator importante para a responsabilização do assédio moral, bem como para a fixação do *quantum* indenizatório. No entanto, não figura como elemento essencial para a configuração do assédio, que depende da duração no tempo e da intenção de causar o dano.

4 MODALIDADES DE ASSÉDIO MORAL

A classificação dos tipos de assédio moral leva em conta sua procedência. "Distingue-se aquele tipo proveniente de um empregador, daquele que vem de um colega com relação a outro de igual hierarquia, daqueles ataques que partem de um ou vários subordinados contra o superior hierárquico."[29]

O assédio moral praticado verticalmente é o que apresenta uma relação hierárquica, portanto, assimétrica, entre os envolvidos – agressor e vítima. Divide-se entre assédio moral vertical descendente e assédio moral vertical ascendente.

O assédio moral vertical descendente é aquele praticado por superiores hierárquicos contra seus subordinados e é a forma mais habitual do assédio moral, pois o agressor usa de seus poderes dentro da empresa para alcançar seus fins escusos. Por óbvio que o detentor do poder de direção "encontra suporte indireto na própria organização da empresa e nas prerrogativas de poder empregatício que decorrem do contrato de trabalho."[30] Isso porque "a própria noção de subordinação remete a uma relação de desigualdade, de que alguns administradores pouco seguros de si ou embebecidos pelo poder são capazes de aproveitar, abusando e sentindo um certo prazer em submeter o outro."[31]

Para exemplificar, uma forma comum de assédio moral vertical descendente ocorre quando o superior hierárquico sente-se ameaçado pelas competências e habilidades profissionais e pessoais da vítima. Por isso, para afastá-lo do serviço ou ocultar suas habilidades, intencionalmente, pratica o assédio moral.

Ao contrário do assédio moral vertical descendente, o "assédio vertical ascendente ocorre quando a vítima é o superior hierárquico, que passa a ser agredido pela violência psicológica praticada por um ou vários de seus subordinados."[32] Embora menos usual, esse tipo

[29] ÁVILA, Rosemari Pedrotti de. *Op. Cit.*, p. 39.
[30] VIEIRA, Ana Carolina Gonçalves. *Op. Cit.*, p. 294.
[31] HIRIGOYEN, Marie-France. *Op. Cit.*, p. 113.
[32] VIEIRA, Ana Carolina Gonçalves. *Op. Cit.*, p. 294.

de assédio causa diversos danos à vítima e à empresa como um todo, afrontando o poder diretivo do empregador.

O assédio moral horizontal ocorre nas relações de trabalho quando assediador e assediado ocupam posições hierarquicamente iguais. Pode, inclusive, ser incitado pela própria empresa que acaba degradando o ambiente de trabalho por omissão (tolerância) ou incentivo à competitividade. É frequente "quando dois empregados disputam a obtenção de um mesmo cargo ou promoção."[33]

Denomina-se assédio moral misto quando a vítima sofre o assédio moral vertical concomitantemente com o assédio moral horizontal. Portanto, nota-se a presença de, no mínimo, três sujeitos: o assediador vertical, o assediador horizontal e a vítima. Esse tipo de assédio terá um ponto de partida vertical ou horizontal – "mas com o decorrer do tempo tenderá a se generalizar, uma vez que os "espectadores" do assédio normalmente passam a agir ou se omitir"[34] - o que culmina com a efetiva rejeição ou exclusão da vítima no ambiente de trabalho.

A tolerância ou omissão empresarial diante da violência psicológica propicia um terreno fértil de autuação para o agressor, a medida que a impunidade potencializa a prática por não oferecer resistência nem punição ao assédio moral. Tal postura, entretanto, gera reflexos na organização empresarial, como a queda da produtividade e o aumento das faltas e afastamentos.

4.2 Poderes do empregador

"A concentração do poder de organização faz-se na figura do empregador." [35] O poder do empregador divide-se em: "poder diretivo (também chamado organizativo), poder regulamentar, poder fiscalizatório (este também chamado de poder de controle) e poder disciplinar."[36] Assim, o poder diretivo encontra justificativa no diálogo traçado pelos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho.[37]

O poder do empregador, portanto, manifesta-se por funções:

> A função de organização (organização do empreendimento, distribuição de funções, horários, etc.); de controle (gerenciamento e acompanhamento dos trabalhadores, modo de se executar) e a função disciplinar (aplicação de penalidades). Cada uma

[33] HIRIGOYEN, Marie-France. *Op. Cit.*, p. 113.
[34] VIEIRA, Ana Carolina Gonçalves. *Op. Cit*., p. 295.
[35] DELGADO, Maurício Godinho. *Op. Cit.*, p. 686.
[36] *Ibidem*, p. 685.
[37] Art. 2.º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.
Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

> dessas funções encontrará limites no ordenamento constitucional, infraconstitucional e supranacional.[38]

O poder diretivo - também denominado poder organizativo ou de comando – decorre do artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, exatamente porque o texto legal deixa expresso que empregador é quem admite, demite, assalaria, dirige e fiscaliza a mão de obra, arcando sempre com todos os ônus de sua atividade econômica.

O empregador detém a direção da prestação de serviços dos trabalhadores e por meio do poder diretivo, pode exigir, com razoabilidade, o cumprimento de metas por seus empregados, a fim de alcançar seus objetivos empresariais.

O poder disciplinar, por sua vez, é o que atribui ao empregador a possibilidade de impor sanções aos empregados em caso de descumprimento de obrigações. É, assim, "o conjunto de prerrogativas concentradas no empregador dirigidas a propiciar a imposição de sanções aos empregados em face do descumprimento por esses de suas obrigações contratuais."[39]

O empregador, assumindo os riscos da atividade econômica, deve prezar pela manutenção e continuidade de seus negócios. Por isso, lhe é conferido o poder disciplinar, que autoriza aplicar ao empregado "três tipos de sanções: advertência, suspensão disciplinar e ruptura contratual por justa causa."[40]

Com fundamento no poder disciplinar, o empregador pode penalizar o empregado que não aceitar a política de metas estabelecidas pela empresa – inclusive aplicar a pena de maior gravidade (dispensa por justa causa) quando as duas anteriores não se mostram suficiente (advertência e suspensão disciplinar) para repreender o trabalhador.

"Vê-se que o poder diretivo modula o conceito de subordinação jurídica por quaisquer das dimensões que, modernamente, materializam-no: o empregado trabalha de forma subordinada em função do poder de direção do empregador." [41]

A fixação de metas, por seu turno, está intimamente ligada ao poder diretivo do empregador, que dirige a prestação pessoal de serviços com o fim de aumentar a produtividade, reduzir custos e, por óbvio, obter lucros.

---

[38] PEREIRA, Adalberto Luis Bresciane de Fontan. Revistas pessoais em empregados: a dignidade da pessoa humana e os limites ao poder diretivo do empregador. *In:* REIS, Daniela Muradas; MELLO, Roberta Dantas de; COURA, Solange Barbosa de Castro (Org.). Trabalho e Justiça Social: Um tributo a Mauricio Godinho Delgado. São Paulo: Ltr, 2013. p. 284-289. p. 285.
[39] DELGADO, Maurício Godinho. *Op. Cit.,* p. 690.
[40] *Ibidem*, p. 716.
[41] PEREIRA, Adalberto Luis Bresciane de Fontan. *Op. Cit.,* p. 285.

As metas empresariais pré-definidas originam-se do processo decisório da organização, por isso sua implementação deve considerar parâmetros mercadológicos compatíveis. As empresas podem, desde que conscientemente, fixar metas possíveis aos seus empregados – em outra palavras, tais metas devem ditar as opções de negócio, em consonância os princípios da proteção do trabalhador e da dignidade humana, dado o caráter *intuitu personae* do contrato de trabalho.

4.3 Poder diretivo *versus* direito de resistência do empregado

O poder diretivo do empregador retrata as prerrogativas que possui para dirigir a prestação pessoal de serviços. Em contrapartida, existe, diante do poder do empregador, o *jus resistentiae* (direito de resistência) do trabalhador, que consubstancia-se com a recusa ao cumprimento de ordens ilícitas, correspondente ao exercício regular de um direito, não gerando, dessa maneira, falta trabalhista.

A "atenuação do poder empregatício, em suas diversas dimensões – diretiva, normativa, fiscalizatória e disciplinar – não inviabiliza ou restringe o bom funcionamento da livre iniciativa, também garantida pela Constituição."[42]

No caso da cobrança não razoável de metas, é dado ao empregado resistir, sendo certo que a conduta patronal pode caracterizar algumas hipóteses de rescisão indireta do contrato de trabalho, previstas no artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho.[43]

5 A RAZOABILIDADE PARA NÃO CONFIGURAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL NA COBRANÇA DE METAS

"O princípio da razoabilidade, também chamado por alguns de princípio da proporcionalidade ou princípio da adequação dos meios aos fins, vem sedo adotado no Direito Constitucional brasileiro, para resolver a colisão de princípios ou direitos fundamentais."[44]

"As situações de embates entre princípios podem assumir tanto a forma de colisão de direitos fundamentais, como a de conflito entre um direito fundamental e um outro valor consagrado na constituição."[45]

---

[42] DELGADO, Maurício Godinho. *Op. Cit.*, p. 731.
[43] *Idem, ibidem*.
[44] LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Op. Cit.*, p. 57.
[45] MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de direito constitucional.** São Paulo: Saraiva. 9. ed. 2014. p. 185.

Os direitos fundamentais possuem natureza principiológica e, por mais importantes que sejam, inclusive quando fundamentam a República, não são absolutos. "A necessidade de proteção de outros bens jurídicos diversos, também revestidos de envergadura constitucional, pode justificar restrições aos direitos fundamentais."[46]

Desse modo, a livre iniciativa, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, embora indissociáveis e situados lado a lado na Constituição Federal, provém de ideologias diferentes, que em alguns momentos podem chocar-se. Em situações de colisão, não há regra geral, pois "não existe hierarquia em abstrato entre princípios, devendo a precedência relativa de um sobre o outro ser determinada à luz do caso concreto."[47]

A garantia da livre iniciativa autoriza o exercício do poder diretivo e disciplinar do empregador e, dessa maneira, torna legal o estabelecimento e a cobrança de metas dos empregados. Por outro lado, o princípio da dignidade humana assegura ao trabalhador, enquanto ser humano. Ao mesmo tempo, a Constituição Federal, por meio do princípio dos valores sociais do trabalho, garante ao homem o desenvolvimento de suas potencialidades, contribuindo para a sociedade e com o Estado com a geração de empregos, riqueza e produção de bens e serviços.

Trazendo isso para a relação trabalhista, a livre iniciativa, portanto, só adquire legitimidade quando observa e respeita os valores sociais do trabalho e a dignidade da pessoa humana, de forma que os envolvidos com as atividades da empresa contribuam para o bem estar coletivo, assegurando a integridade física e psíquica dos trabalhadores. Nesse sentido, Maurício Godinho Delgado:

> A adoção de métodos, técnicas e práticas de motivação de pessoal que fustiguem as fronteiras conferidas por princípios e regras constitucionais referentes à tutela da dignidade do trabalhador, sua segurança e bem-estar, além de sua saúde, desrespeitando ainda os princípios constitucionais da proporcionalidade e da razoabilidade, implicam a incidência da obrigação de reparar as lesões perpetradas. É fundamental que o poder empregatício se atualize e se renove, adotando critérios e técnicas motivacionais e de críticas compatíveis com a modernidade jurídica instaurada pela Constituição de 1988.[48]

A conclusão é de que a política de implementação e cobrança de metas só se configura legítima, se razoável, possível e compatível com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho:

---

[46] SARMENTO, Daniel; GALDINO, Flávio. **Direitos fundamentais: estudos em homenagem ao professor Ricardo Lobo Torres.** Rio de Janeiro: Renovar, 2006. p. 293.
[47] BARROSO, Luis Roberto. **Curso de direito constitucional contemporâneo:** os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 329.
[48] *Op. Cit.*, p. 670.

> Embora a livre iniciativa seja reconhecida pela Constituição (at. 1.º, IV, *in fine,* art. 5.º, XXII; art. 170, *caput,* II e IV, CF/88), os instrumentos para alcance de melhor e maior produtividade do trabalho tem como limite os princípios e regras constitucionais tutelares da dignidade humana (art. 1.º, III; art. 170, *caput,* CF/88), da valorização do trabalho e do emprego (art. 1.º, IV, *ab initio;* art. 170, *caput* e VII, CF), da segurança e do bem-estar (Preambulo da Constituição, art. 3.º, IV, *ab initio;* art. 5.º, *caput;* art. 5.º, III, *in fine;* art. 6.º; art. 193, CF/88) e da saúde e da pessoa humana trabalhadora (art. 5.º, *caput;* art. 6.º; art. 7.º, XXII, CF/88). A adoção de métodos, técnicas e práticas de fixação de desempenho e de realização de cobranças tem que se compatibilizar com os princípios e regras constitucionais prevalecentes, sob pena de causar dano, que se torna reparável na forma prevista pela ordem jurídica (art. 5.º, V e X, CF/88; art. 159, CCB/1916, art. 186, CCB/2002).[49]

No caso do assédio moral, a colisão de direitos fundamentais, portanto, decorre da direção oposta que a livre iniciativa (imposição de cobrança de metas) toma em relação ao valor social do trabalho e a dignidade humana do trabalhador. Nestes casos, torna-se imperioso "o uso da técnica de ponderação dos interesses, buscando averiguar, no caso concreto qual o interesse que sobrepuja, na proteção da dignidade humana. Impõe-se investigar qual o direito que possui maior amplitude casuisticamente."[50]

6.1 As consequências do assédio moral decorrente da cobrança de metas desarrazoada

Só é devida indenização por danos morais decorrentes de assédio moral no caso de extrapolação da razoabilidade, quando a conduta patronal viola a integridade psíquica do obreiro. Não existe, portanto, um parâmetro objetivo que determine os limites entre a cobrança de metas e a caracterização do assédio moral - cada situação deve ser analisada, a fim de se verificar se existe licitude na conduta do empregador, com a harmonização dos princípios dos valores sociais do trabalho e da dignidade da pessoa humana com a livre iniciativa.

Há relatos jurisprudenciais de formas nefastas de cobrança de metas – como, por exemplo, fazer o empregado que não atingiu sua cota vestir-se de palhaço em reunião; fazê-lo usar "crachá de incompetente"; gritar e utilizar palavras de baixo calão, com gestos de agressividade, na presença de terceiros; a entrega de troféus de chacota como, por exemplo, um abacaxi e, até mesmo, fazer o empregado passar por um "corredor polonês" para levar tapas e pontapés dos demais colegas e superiores.

Situação recorrente de assédio moral é a imposição de metas inatingíveis, pois tal situação prejudica o ambiente de trabalho e gera nos envolvidos a sensação de que sua atuação nunca é suficiente para satisfazer o empregador. O Tribunal Superior do Trabalho tem firmado

---

[49] BARROSO, Luis Roberto. *Op. Cit.*, p. 670.
[50] FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD, Nelson. **Direito civil:** Teoria geral. 9 Ed. Rio de Janeiro: Lúmen Juris, 2011. p. 160.

entendimento de que a imposição de metas inatingíveis caracteriza assédio moral, pois configura ato arbitrário do empregador, por abuso do poder diretivo e violação da dignidade do trabalhador:

> O Tribunal de origem registrou a comprovação do assédio moral sofrido pelo reclamante, configurado na cobrança de metas inatingíveis por parte dos proprietários da reclamada, que inclusive, quando das reuniões gerais, ofendiam com palavras de baixo calão, e na presença de todos os funcionários que não atingiam as metas solicitadas. Diante do quadro fático delineado pelo Regional, cujo teor é insuscetível de reexame nesta instância superior, nos termos da Súmula 126 do TST, descabe cogitar de ofensa aos dispositivos apontados. Agravo de instrumento conhecido e não provido.[51]

Determinadas motivações para aumento de produtividade e cumprimento de metas têm sido consideradas assédio moral, vez que assentadas em práticas que ridicularizam e inferiorizam os trabalhadores, colocando-os em situação vexatória, para além dos limites do poder empregatício. Nesse sentido:

> A prática motivacional engendrada pela empresa reclamada, ao constranger seus trabalhadores diariamente a entoarem o canto motivacional "*cheers*", acompanhado de coreografia e rebolados, exorbita os limites do poder diretivo e incorre em prática de assédio moral organizacional. As estratégias de gestão voltadas à motivação e engajamento dos trabalhadores que se utilizam da subjetividade dos obreiros devem ser vistas com cuidado, tendo em conta as idiossincrasias dos sujeitos que trabalham. Ao aplicar, de forma coletiva, uma "brincadeira" que pode parecer divertida aos olhos de uns, a empresa pode estar expondo a constrangimento trabalhadores que não se sentem confortáveis com determinados tipos de atividades, de todo estranhas à atividade profissional para a qual foram contratados. É importante observar que a participação em qualquer atividade lúdica só pode ser valiosa se o engajamento dos envolvidos se der de modo espontâneo e voluntário, situação que resulta de inviável demonstração em um ambiente de trabalho subordinado, no qual os empregados tem sua liberdade mitigada pela condição de hipossuficiência que ostentam. Portanto, a tendência é que o desconforto seja superado pelos trabalhadores (não sem traumas), para evitar ficar mal aos olhos das chefias e do coletivo de colegas. O procedimento, portanto, perde seu caráter "lúdico" e "divertido", na medida em que para ele concorrem circunstâncias de submissão e dominação dos trabalhadores. [...].[52]

Outra forma de assédio moral que merece destaque é o estabelecimento de metas abusivas associada ao cumprimento de metas excessivas, sob pena de demissão:

> Na hipótese, a Corte *a quo* entendeu que o autor foi vítima de assédio moral pela exposição a situações constrangedoras e abusivas, na medida em que "a prova oral produzida nos autos confirma que o reclamante foi ofendido na frente dos demais funcionários da reclamada e que também era obrigado a embutir a garantia extra sem a anuência do cliente". Extrai-se do acórdão recorrido que o reclamante estava exposto à cobrança de cumprimento de metas excessivas, sob pena de demissão. Além disso, ficou consignado que o autor, assim como os demais vendedores, era

[51] BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR 483-09.2011.5.15.0032. Data de Julgamento: 18/12/2013. Relatora Ministra: Dora Maria da Costa. 8ª Turma. Data de Publicação: DEJT 07/01/2014.
[52] BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RR 5073220135040304. Relator Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. Data de Julgamento: 19/08/2015. 7.ª Turma. Data de Publicação: DEJT 21/08/2015.

> obrigado a vender produtos com garantia estendida e seguro, sem anuência prévia do cliente, o que expunha o trabalhador a situações constrangedoras, na medida em que alguns consumidores voltavam para reclamar, insurgindo-se contra a conduta irregular adotada pela empresa. De acordo com o conjunto fático-probatório descrito pelo Regional, não há dúvidas de que o empregado sofreu ofensas e constrangimentos efetivos, provocando desconforto capaz de gerar um dano moral passível de ressarcimento. Assim, evidenciado o nexo de causalidade entre o ato ilícito do preposto da ré e o dano causado ao reclamante, deve a empregadora responder com a indenização compensatória respectiva. Agravo de instrumento desprovido.[53]

Ademais, as condutas de assédio moral, além de ofensa aos direitos de personalidade, podem causa danos à saúde física e mental que podem configurar afastamento em decorrência do acidente de trabalho e doenças profissionais, culminando com a concessão de auxílio-doença ou auxílio-acidente.

Neste quadro, a própria empresa sofre prejuízos, pois ao invés de aumento da produtividade com a implementação e cobrança de metas, arcará o empregador com despesas que podem ser evitadas se garantido um ambiente de trabalho sadio e adequado. Nesse sentido:

> O assédio moral aumenta o risco de acidente de trabalho para a vítima, aumentando, pois, os prejuízos da empresa com as expensas do acidente, com restituição de despesas médicas, hospitalares, além de ter que arcar com alguns dias de afastamento do empregado, ficando inviável ao negócio profissional, sobretudo, quando o acidente findar na morte do trabalhador, tendo a empresa que arcar com todas as indenizações decorrentes da rescisão contratual.[54]

7 CONCLUSÃO

Em decorrência da garantia constitucional da livre concorrência, é lícito às empresas a implementação e cobrança de metas para atingir o lucro. O empregador, fazendo uso do poder diretivo, pode impor o cumprimento de metas como estratégia comprovadamente eficaz e decisiva na manutenção e crescimento da atividade empresarial.

Sucede que as metas empresariais pré-definidas devem ser orientadas por parâmetros mercadológicos, ou seja, o processo decisório deve ditar opções de negócio consideradas compatíveis. Em outras palavras, isso quer dizer que o empregador, desde que conscientemente, pode fixar metas possíveis aos seus empregados em consonância os princípios da proteção do trabalhador e da dignidade humana, dado o caráter *intuitu personae* do contrato de trabalho.

---

[53] BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR 107931720145150114. Relator: José Roberto Freire Pimenta. Data de Julgamento: 03/05/2017. 2.ª Turma. Data de Publicação: DEJT 12/05/2017.
[54] RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **Assédio moral no âmbito da empresa.** 2. ed. São Paulo: LTr, 2007. p. 96.

Tendo em vista que inexiste um parâmetro objetivo que estipule os limites entre a cobrança de metas e a caracterização do assédio moral, cada situação deve ser analisada específica e concretamente, a fim de que se verifique a licitude da conduta empresarial – ou seja, se o exercício do poder diretivo - amparado constitucionalmente pela livre inciativa - harmoniza-se com o valor social do trabalho e a dignidade humana.

A jurisprudência reconhece como assédio moral na relação de trabalho posturas empresarias de motivação vexatória; cumprimento de metas sob pena de demissão; metas evidentemente inatingíveis; vestir-se de palhaço, quando o empregado não cumpre a meta; uso do "crachá de incompetente"; gritar e dizer palavras de baixo calão ao empregado na presença de terceiros, com gestos de agressividade; entrega de troféus de chacota, dentre outras posturas que ultrapassam em muito o poder diretivo do empregador.

Resta certo, pois, que a livre iniciativa e o poder diretivo do empregador na relação de emprego encontram limites no direito fundamental à dignidade da pessoa humana, valores sociais do trabalho e no princípio da proteção. Se comprovada extrapolação da razoabilidade do exercício do poder diretivo na imposição e cobrança de metas, de modo a configurar o assédio moral, a indenização pelos danos morais é a medida legal e de justiça que se impõe.

Ademais, insta finalizar ressaltando que a tolerância ou omissão diante da violência psicológica propicia um terreno fértil de autuação para o agressor, a medida que a impunidade potencializa a prática por não oferecer resistência nem punição. Decerto, a prevenção é o melhor caminho a ser seguido para evitar a instalação do assédio moral no ambiente de trabalho, vez que a violência perversa, ao contrário do objetivo final de obtenção de lucros, gera prejuízos.

REFERÊNCIAS

ÁVILA, Rosemari Pedrotti de. **As consequências do Assédio moral no ambiente de trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 2006.

BARROSO, Luis Roberto**. Curso de direito constitucional contemporâneo:** os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo. São Paulo: Saraiva, 2009.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 24 abr. 2017.

_____. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. **Lei n.º 10.406/2002.** Código Civil. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406compilada.htm>. Acesso em: 24 abr. 2017.

_____ . Decreto-lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-lei N.º 5.452, de 1º de Maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 27 abr. 2017.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR 107931720145150114. Relator: José Roberto Freire Pimenta. Data de Julgamento: 03/05/2017. 2.ª Turma. Data de Publicação: DEJT 12/05/2017.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. AIRR 483-09.2011.5.15.0032. Data de Julgamento: 18/12/2013. Relatora Ministra: Dora Maria da Costa. 8ª Turma. Data de Publicação: DEJT 07/01/2014.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. RR 5073220135040304. Relator Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. Data de Julgamento: 19/08/2015. 7.ª Turma. Data de Publicação: DEJT 21/08/2015.

COURA, Solange Barbosa de Castro (Org.). **Trabalho e Justiça Social:** Um tributo a Mauricio Godinho Delgado. São Paulo: Ltr, 2013.

DELGADO, Gabriela Neves. Estado Democrático de Direito e direito fundamental ao trabalho digno. *In:* REIS, Daniela Muradas; MELLO, Roberta Dantas de; COURA, Solange Barbosa de Castro (Org.). **Trabalho e Justiça Social:** Um tributo a Mauricio Godinho Delgado. São Paulo: Ltr, 2013.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 13. ed. São Paulo: LTr, 2014.

FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD, Nelson. **Direito civil:** Teoria geral. 9 Ed. Rio de Janeiro: Lúmen Juris, 2011.

GRAU, Eros. **A ordem econômica na Constituição de 1988:** interpretação e crítica. 5. ed. São Paulo: Malheiros, 2000.

GRINOVER, Ada Pelegrini. **Código brasileiro de defesa do consumidor:** comentado pelos autores do anteprojeto. 4. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1994.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror psicológico no trabalho.** 3. ed. São Paulo: LTr, 2008.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Mal-estar no trabalho:** redefinindo o assédio moral. tradução Rejane Janowitzer. 8. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2015.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Manual de direitos humanos**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de direito constitucional**. São Paulo: Saraiva. 9. Ed. 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

PEREIRA, Adalberto Luis Bresciane de Fontan. Revistas pessoais em empregados: a dignidade da pessoa humana e os limites ao poder diretivo do empregador. *In:* REIS, Daniela Muradas; MELLO, Roberta Dantas de; COURA, Solange Barbosa de Castro (Org.). Trabalho e Justiça Social: Um tributo a Mauricio Godinho Delgado. São Paulo: Ltr, 2013. p. 284-289.

RUFINO, Regina Célia Pezzuto. **Assédio moral no âmbito da empresa.** 2. ed. São Paulo: LTr, 2007.

SARMENTO, Daniel; GALDINO, Flávio. **Direitos fundamentais: estudos em homenagem ao professor Ricardo Lobo Torres.** Rio de Janeiro: Renovar, 2006.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 36. ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

VIEIRA, Ana Carolina Gonçalves. Assédio Moral no Ambiente de Trabalho: uma violação silenciosa à dignidade da pessoa humana nos âmbito das relações de emprego. *In:* REIS, Daniela Muradas; MELLO, Roberta Dantas de; COURA, Solange Barbosa de Castro (Org.). Trabalho e Justiça Social: Um tributo a Mauricio Godinho Delgado. São Paulo: Ltr, 2013. p. 290-300.