

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO E A APLICABILIDADE DA RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO

Luiz Felipe Farias¹
José de Barros Franco¹
Sérgio de Souza²

sergiosouza-adv@bol.com.br

RESUMO

O presente trabalho tem por escopo a tratativa do tema referente ao assédio moral no ambiente de trabalho e a aplicabilidade da rescisão indireta do contrato trabalhista nesses casos, visando demonstrar os meios através dos quais o trabalhador pode se defender e ter seus direitos assegurados nos casos em que seja necessário o pedido de demissão para proteção da sua integridade física e mental em casos nos quais esse esteja em situação de assédio cometido por superior. Trabalhos como esse são importantes para evidenciar a importância dos dispositivos normativos existentes na legislação trabalhista brasileira, bem como para demonstrar a complexidade da legislação frente ao entendimento dos tribunais do trabalho, ou seja, visa justificar a relevância jurídica da necessidade de proteção da parte mais fraca do contrato de trabalho, frente à grande dificuldade do obreiro de fazer prova quanto o ato faltoso do empregador.

PALAVRAS-CHAVE: Assédio moral, Rescisão Indireta, Contrato de Trabalho

INTRODUÇÃO

A nível introdutório faz-se necessário discorrer de forma geral sobre os contratos de trabalho sob regime da CLT - Consolidação das Leis do Trabalho, a fim de que seja possível compreender os mesmos. Assim, temos que as condições dos contratos de trabalho são amparadas pela Constituição Federal e pela Consolidação das Leis Trabalhistas. O modo pelo qual a empresa mantém o contrato de emprego efetuando seus compromissos diante dos seus funcionários, a forma como o empregado é tratado pelo dono da empresa ou pelos seus prepostos, o tipo de trabalho que lhe é submetido, o cumprimento de todas as normas contratuais e sindicais, são todos temas abordados pela CLT, que estabelece um parâmetro mínimo de dignidade que deve ser respeitado dentro das condições contratuais.

¹ Aluno do 10º período do curso de Direito da Faculdade Univértix

² Aluno do 10º período do curso de Direito da Faculdade Univértix

³ Advogado, Mestrando em Direito, Especialista em Direito e Processo do Trabalho e em Docência do Ensino Superior, Professor e Coordenador do Curso de Direito da Faculdade Vértix Trirriense – UNIVÉRTIX.

Art. 442 - Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego. (LEI Nº 5452-CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO)

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente. (LEI Nº 5452-CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO)

Além disso, esses contratos precisam ser minuciosamente elaborados, discorrendo sobre todas as informações necessárias que possam indicar para o trabalhador os deveres e limites da sua atuação, permitindo que ele saiba não só quais são suas obrigações, mas também quais os deveres do empregador para com ele, consagrando a função bilateral do contrato de trabalho.

O contrato de trabalho é sinalagmático, o que significa que existem direitos e deveres e obrigações contrárias, opostas e equilibradas, de modo que a obrigação de um dos sujeitos seja fundamento jurídico da existência de outro direito, dever ou obrigação da outra parte. Assim sendo, não tem apenas o empregador o direito de exigir o cumprimento dos deveres do empregado, devendo este também se ater à sua contraprestação.

Nos casos em que este não estiver cumprindo com sua parte na relação contratual trabalhista, torna-se possível a rescisão indireta do contrato de trabalho, garantindo ao trabalhador que este receba todos os direitos que haveria de receber no caso de demissão injustificada.

O objetivo geral do trabalho consiste em analisar o assédio moral no ambiente de trabalho, bem como apurar a importância da possibilidade de rescisão indireta do contrato de trabalho no referido caso, tendo como recorte decisões proferidas pelos Tribunais Superiores, no lapso temporal que compreende os anos de 2019 a 2023, não tendo um recorte geográfico específico dentro do país, contemplando-o como um todo, na medida em que tais jurisprudências são recentes, não sendo concentradas em apenas um Tribunal Regional.

REFERENCIAL TEÓRICO

Tem-se como referencial teórico o art. 483 da CLT - Consolidação das Leis do Trabalho, que inaugura a possibilidade de rescisão indireta do contrato de trabalho. Esse tipo de rescisão impede que o trabalhador venha a sofrer com a perda de benefícios presente nos casos em que há pedido de demissão normal, situação na qual o empregado fica impedido de realizar o saque do Fundo de Garantia - FGTS e das parcelas de seguro-desemprego. Sendo caso de rescisão indireta, há “justa causa patronal”, o que permite que o funcionário venha a pedir o desligamento sem qualquer revés no recebimento das parcelas devidas a nível de finalização do contrato de trabalho. Isso porque o fato toma lugar em contexto no qual o empregador não estava cumprindo com os direitos trabalhistas que deveriam ser resguardados ao preposto, como nas situações exemplificadas no art. 483 da CLT.

Essa possibilidade visa fornecer ao trabalhador um meio de desvincular-se de situações nas quais os seus direitos trabalhistas não estão sendo respeitados sem que sofra qualquer tipo de decréscimo em seus benefícios pelo desligamento. O contrato trabalhista é por natureza oneroso, prevendo direitos e obrigações mútuos. Se existe para o empregador a possibilidade de desligar o empregado que não cumpre com seus deveres trabalhistas, o mesmo direito deve existir para que o empregado possa livrar-se de um vínculo empregatício abusivo e não venha a ficar nele por medo de perda de verbas. A possibilidade de rescisão indireta do contrato de trabalho é, portanto, uma inovação legislativa positiva para os trabalhadores. De acordo com o que foi citado acima, a questão norteadora é: o impacto protetivo positivo gerado pela possibilidade de rescisão indireta do contrato de trabalho.

O contrato individual de trabalho é também um marco do trabalho. O contrato individual de trabalho pode ser definido das mais variadas formas, ainda que seus requisitos básicos, como a onerosidade, subordinação, comutatividade, entre outros, sejam incontroversos. Escolhe-se a definição dada pelo Professor Maurício Godinho Delgado (2020, pág 550), que é a que segue:

O contrato individual de trabalho é um acordo de vontades que pode ser tácito ou expresso, portanto não há necessidade de haver um contrato escrito devidamente assinado para que o contrato trabalhista exista, pelo qual uma

pessoa física, o empregado, compromete-se a prestar trabalho não eventual e subordinado em proveito de outra pessoa física ou jurídica, o empregador, mediante o pagamento de uma contraprestação salarial

Desse modo, é com o contrato individual de trabalho que nascem as obrigações patronais e empregatícias. Aquelas, quando não cumpridas, ensejam a rescisão indireta do contrato de trabalho por descumprimento dos deveres patronais, como o pagamento de salários, o trato com respeito e dignidade, a observância dos direitos previstos em lei a favor do empregado, como os prazos de descanso intrajornada, entre outros.

É preciso também expor outro marco teórico, que é o conceito de assédio moral. Segundo Inácio Aparecido, em seu livro intitulado “Assédio moral no trabalho” (2020, pág 150), esse fenômeno se caracteriza como sendo:

Assédio moral, também conhecido como assédio psicológico ou bullying no local de trabalho, é um padrão de comportamento prejudicial, hostil, humilhante ou abusivo direcionado a um indivíduo ou grupo por parte de colegas de trabalho, supervisores ou superiores hierárquicos. Esse comportamento repetitivo e prolongado tem o objetivo de causar danos psicológicos, emocionais e sociais à vítima, comprometendo seu bem-estar e desempenho no ambiente de trabalho.

O assédio moral no ambiente de trabalho pode ocorrer em diversas situações, como descrito pelo autor (APARECIDO, 2020. pág 30), como por meio de críticas constantes e injustificadas, isolamento social da vítima, utilização de gestos, expressões faciais ou linguagem corporal para intimidar a vítima, entre outros.

Não há no país uma codificação específica sobre o assédio moral no trabalho, sendo utilizadas leis esparsas, que também constituem o marco teórico do trabalho, como o artigo 5º, inciso X, que estabelece a inviolabilidade da intimidade, da vida privada, da honra e da imagem das pessoas

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

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

A própria CLT não possui dispositivo específico que trate sobre os casos de assédio moral no trabalho, sendo o único invocado para esse caso o artigo 483, referente a rescisão indireta. Mas seguindo com os exemplos a serem citados, é preciso citar que foi promulgada em 2023 a lei 14.612, bem como a lei 14.457/22, que traz alterações aplicáveis ao Estatuto de Ética da OAB. Nela, existem pontos que tocam especificamente no que tange ao assédio moral no ambiente de trabalho.

Art. 34 Para os fins desta Lei, considera-se: I - assédio moral: a conduta praticada no exercício profissional ou em razão dele, por meio da repetição deliberada de gestos, palavras faladas ou escritas ou comportamentos que exponham o estagiário, o advogado ou qualquer outro profissional que esteja prestando seus serviços a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de lhes causar ofensa à personalidade, à dignidade e à integridade psíquica ou física, com o objetivo de excluí-los das suas funções ou de desestabilizá-los emocionalmente, deteriorando o ambiente profissional;

Desse modo, tanto na doutrina quanto na legislação, ainda que esparsa, se encontra uma definição de assédio moral bem como uma tentativa de regular a conduta a fim de poder puni-la.

METODOLOGIA

A metodologia do presente trabalho consistirá em revisão bibliográfica e documental. Isso porque serão analisados artigos, teses, bem como outros trabalhos e livros disponíveis sobre o tema. Além disso, será analisada a legislação vigente sobre o tema, bem como instruções normativas e outras produções jurisprudenciais, mais especificamente no que se trata de julgados coletados do Tribunal de Justiça de Estados variados do país, compreendendo o período de 2021-2023, buscando entender de forma prática a forma como esse fenômeno se manifesta nas jurisprudências, de modo a deferir o pedido de rescisão indireta motivada por aquele, caracterizando-se enquanto uma pesquisa qualitativa.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

A tese de que o trabalhador vítima de assédio moral teria direito a ver caracterizada a rescisão indireta do seu contrato de trabalho partiu do julgado nº, 0001073-76.2017.5.07.0006, da Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho do Ceará (TRT/CE). Segundo o relator do processo, tal entendimento foi firmado dessa maneira porque o tribunal entendeu que “

Uma vez demonstrado que houve abuso e excesso cometido pelos prepostos da ré ao tornar públicas as discussões, inclusive com agressões físicas, assim como o tratamento com rigor excessivo, expondo a empregada a situações constrangedoras, pressão psicológica e humilhação, tem-se que houve violação da honra, intimidade e dignidade passível de justificar a rescisão indireta do contrato de trabalho”,

Já foi exposto acima uma série de leis que trabalham a questão do assédio moral, mas é preciso avaliar como ela está envolta nas questões trabalhistas e a forma como os tribunais entendem estar caracterizada a possibilidade de rescisão indireta. Por isso, dá-se início com o seguinte julgado:

TRT2. Responsabilidade civil. Dano moral. Assédio moral. Conceito. Empregado. Direito à indenização. Rescisão indireta. Reconhecimento. Verba fixada em R\$ 205.000,00. CLT, art. 483. CCB/2002, art. 186. CF/88, art. 5º, V e X.

«O assédio moral pode ser conceituado como o abuso praticado no ambiente de trabalho, de forma anti-ética, intencional e maliciosa, reiterado no tempo, com o intuito de constranger o trabalhador, através de ações hostis praticadas por empregador, superior hierárquico ou colega de trabalho, que causem intimidações, humilhações, descrédito e isolamento, provocando na vítima um quadro de dano físico, psicológico e social. Sua natureza é predominantemente psicológica, atentando sempre contra a dignidade da pessoa humana. In casu, a reclamante sofreu assédio moral na ré quando integrava a CIPA e encontrava-se grávida, possuindo à época, dupla estabilidade provisória. Foi alvo de um conjunto de práticas persecutórias por parte da superiora (que inclusive veio a ser despedida), tendo sido transferida de setor, perseguida e submetida a diversos outros constrangimentos, numa escalada de pressões desencadeada com vistas a fazê-la pedir demissão, livrando-se a empresa de incômoda garantia de emprego. Assim, diante de tais práticas resta presumido o impacto moral e psicológico sofrido pela empregada, sendo-lhe devida a indenização por danos morais tal como arbitrada, bem como o reconhecimento da rescisão indireta do contrato de trabalho e verbas decorrentes em face da culpa patronal, considerando-se ainda o período de estabilidade a que faz jus. Recurso da reclamada ao qual se nega provimento, no particular(...)»

No processo 103.1674.7568.0400, o tribunal entendeu estar caracterizado o assédio moral a partir do momento em que foi comprovado pela parte autora, por meio

de prova testemunhal e documental (presença de mensagens de textos) o assédio moral cometido contra a mesma por seu superior hierárquico, enquanto estava gestante. Segundo constam nos autos, essa prática foi implementada como forma de intimidar a trabalhadora e fazer com que a mesma pedisse demissão, a fim de que não fosse necessário continuar mantendo a mesma na empresa, haja vista a existência de estabilidade provisória garantida as gestantes. Considerando que a mesma realmente veio a pedir demissão devido as práticas persecutórias e foi capaz de provar a relação dos fatos, o tribunal entendeu pela caracterização da rescisão indireta, pois a causa da demissão foi o próprio superior hierárquico, por não estar se atendo a execução de boa-fé da sua parte do contrato de trabalho.

Na sequência, o TRT3 entendeu no processo 150.8765.9004.4600 que:

“Comprovado o alegado assédio mora/sexual sofrido pela reclamante, insustentável se torna a manutenção do vínculo empregatício, resultando na aplicação do dispositivo do CLT, art. 483, devendo ser mantida a r. decisão que deferiu o pedido de rescisão indireta do contrato de trabalho e indenização pelo assédio sofrido”

Nesse sentido, é possível perceber que, para os tribunais estudados até o momento, estando provado o assédio moral e que a demissão ocorreu em virtude do mesmo, é possível ser caracterizada a rescisão indireta. Inclusive, os tribunais entendem que é possível ainda o pedido cumulativo de danos morais quando caracterizado o assédio moral, mesmo que seja deferido também o pedido de caracterização da rescisão indireta a fim de que o trabalhador possa receber as verbas devidas a nível trabalhista. É o caso, por exemplo, do processo 103.1674.7549.6100, de competência do TRT3

Responsabilidade civil. Dano moral. Empregado. Assédio moral. Reclamante que era chamado constantemente de «burro e anta na frente de clientes e demais empregados da loja. Rescisão indireta do contrato de trabalho deferida. Verba fixada em R\$ 6.000,00. CLT, art. 483. CCB/2002, art. 186. CF/88, art. 5º, V e X. Demonstrada nos autos a prática de ato lesivo à honra e dignidade do reclamante, em face da existência de assédio moral por parte do empregador, plenamente justificável o motivo para rescisão indireta do contrato de trabalho e deferimento das verbas rescisórias pertinentes, bem como da indenização por danos morais

O TRT2 seguiu a mesma linha no caso do processo 154.7194.2000.3300.

Assédio moral. Perseguição a empregada grávida, com recusa de atestados, punições disciplinares e alteração para horário extensivo e inexistente para os demais trabalhadores. Rescisão indireta e dano moral. CF/88, art. 5º, V e X. CCB/2002, art. 186 e CCB/2002, art. 927.

«O conjunto probatório, aliado à ausência de produção de provas orais por parte da ré, a quem incumbia esse ônus, denota que, de fato, houve intuito persecutório da empresa contra a empregada. Com efeito, ciente de seu estado gravídico e seu estado de saúde debilitado antes e depois da gravidez, pelas constantes visitas ao médico e necessidade de afastamentos, tratou - a com rigor excessivo, emitindo advertências e suspensões em ocasiões nas quais se encontrava afastada pelo médico ou em consultas, antes mesmo de a trabalhadora ter oportunidade de apresentar o atestado. Claro indicativo da inadequação de conduta da ré é a punição aplicada em 14/08/2015, dia seguinte à falta no dia 13/08/2015 em que esteve sob exames laboratoriais, com a entrega de atestado, e que o cartão-de-ponto consigna como falta abonada. Seja com ânimo persecutório, ou quiçá por desorganização, o fato é que não se justificam a tirania e os maus tratos perpetrados contra a autora, mormente estando ela grávida e com a saúde debilitada. Mas a prova mais contundente que ratifica uma situação de assédio moral contra a demandante, sem dúvida foi o reconhecimento pelo preposto, da emissão do documento ID 20e7bbb, o qual confirma a alteração de horário da autora para a jornada das 10: 12 às 10 horas, a partir de 04/09/2015, jornada esta que o próprio preposto informou não ser praticada na ré. Além de se tratar de jornada exaustiva de 12 horas, para empregada egressa da licença gestante e com problemas de saúde, o fato desse horário ter sido imposto somente à reclamante evidencia o assédio moral à empregada. Nesse contexto, o comportamento patronal revelou-se verdadeiramente abusivo e desumano, na contramão das garantias constitucionais e legais que velam pela integridade e dignidade da mulher e de seu filho então recém-nascido. Configurada, assim, a justa causa patronal declarada na origem e que não comporta qualquer reparo. De igual sorte, cabe reparar o dano moral ocasionado.

Esse compêndio de julgados deixa claro que a caracterização da rescisão indireta quando há assédio moral comprovado é uma realidade, permitindo não só a reparação do dano pelo ocorrido, mas também o recebimento das verbas rescisórias cabíveis, dado que fica caracterizado que o vínculo empregatício terminou devido a conduta lesiva do empregador.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Trata-se de trabalho de conclusão de curso em andamento, razão pela qual os resultados são parciais, carecendo de conclusão até o presente momento.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora LTR, 200

JÚNIOR, José Cairo. **Curso de Direito do Trabalho** – Direito Individual e Coletivo do Trabalho. 5 ed. Salvador: JusPodivm, 2010.

MARANHÃO, Délio. **Direito do Trabalho**, 2 ed. Fundação Getúlio Vargas, 1972

Tribunal de Justiça do Estado do Rio de Janeiro. Disponível em:
<https://www.tjrj.jus.br/web/portal-conhecimento/jurisprudencia>

Acessado em: 19/08/23.

Tribunal de Justiça de São Paulo. Disponível em:
https://www.google.com/search?q=tjsp&rlz=1C1GCEA_enBR988BR988&oq=tjsp&gs_lcrp=EgZjaHJvbWUqEAgAEAAygwEY4wIYsQMYgAQyEAgAEAAygwEY4wIYsQMYgAQyEwqBEC4YgwEYxwEYsQMY0QMYgAQyDQgCEAAygwEYsQMYgAQyDQgDEAAygwEYsQMYgAQyDQgEEAAygwEYsQMYgAQyDQgFEAAygwEYsQMYgAQyBwgGEAAygAQyDQgHEAAygwEYsQMYgAQyBwqIEAAygAQyBwqJEAAYgATSAQgxMDM1ajBqNKgCALACAA&sourceid=chrome&ie=UTF-8

Acessado em: 19/08/23.

Tribunal de Justiça do Estado do Ceará. Disponível em: <https://www.tjce.jus.br/>

Acessado em: 19/08/23