

A RESCISÃO INDIRETA NOS CASOS DE ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Jeysiane Matos da Silva¹

RESUMO: O presente artigo tem como objetivo analisar a rescisão indireta nos casos de assédio moral no ambiente de trabalho. A rescisão indireta, também conhecida como justa causa do empregador, é um tema relevante no contexto do direito trabalhista, especialmente quando relacionada a casos de assédio moral no ambiente de trabalho. O presente trabalho adota a abordagem indutiva como sua metodologia, associada a um procedimento descritivo. A técnica de pesquisa predominante é a revisão bibliográfica. Este método proporciona uma análise aprofundada dos conceitos e fundamentos relacionados à rescisão indireta nos casos de assédio moral no ambiente de trabalho, permitindo a construção de conhecimento a partir de observações específicas e detalhadas presentes na literatura especializada. Conclui-se sobre a importância do equilíbrio entre os direitos do empregador e do empregado, buscando estabelecer parâmetros para a aplicação da rescisão indireta nos casos de assédio moral. Conclui-se que a legislação trabalhista fornece ferramentas para a proteção do trabalhador em situações de violação de seus direitos, contribuindo para a construção de um ambiente laboral mais justo e ético.

1344

Palavras-chave: Rescisão indireta. Assédio moral. Direito do trabalho.

ABSTRACT: This article aims to analyze indirect termination in cases of moral harassment in the workplace. Indirect termination, also known as employer's just cause, is a relevant topic in the context of labor law, especially when related to cases of moral harassment in the workplace. The present work adopts the inductive approach as its methodology, associated with a descriptive procedure. The predominant research technique is the literature review. This method provides an in-depth analysis of the concepts and foundations related to indirect termination in cases of moral harassment in the workplace, allowing the construction of knowledge based on specific and detailed observations present in specialized literature. It concludes on the importance of balancing the rights of the employer and the employee, seeking to establish parameters for the application of indirect termination in cases of moral harassment. It is concluded that labor legislation provides tools to protect workers in situations where their rights are violated, contributing to the construction of a fairer and more ethical work environment.

Keywords: Indirect termination. Moral harassment. Labor law.

¹ Graduando do Curso de Direito do Centro Universitário Fametro; ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-2868-3644>.

I INTRODUÇÃO

A rescisão indireta nos casos de assédio moral no ambiente de trabalho é um tema de extrema importância no contexto do direito laboral, refletindo a necessidade crescente de abordar questões relacionadas ao bem-estar e à dignidade dos trabalhadores. O assédio moral, caracterizado por condutas vexatórias, humilhantes e desrespeitosas no ambiente profissional, representa uma violação séria dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

A compreensão da rescisão indireta como uma alternativa legal para o empregado diante de situações insustentáveis e prejudiciais à sua integridade psicológica e emocional. Em um ambiente onde as relações de trabalho são fundamentais para o desenvolvimento profissional e pessoal, o assédio moral emerge como um fenômeno que compromete não apenas o desempenho individual do trabalhador, mas também a dinâmica e o clima organizacional como um todo.

Nesse contexto, torna-se crucial explorar os aspectos legais que respaldam a rescisão indireta em casos de assédio moral, identificando os dispositivos legais pertinentes e a jurisprudência relacionada. A análise das características específicas do assédio moral, tais como a repetitividade, intencionalidade e o impacto negativo na saúde do trabalhador, contribui para fundamentar a aplicação da rescisão indireta como uma medida justa e proporcional diante das circunstâncias.

1345

Destaca-se a importância de políticas organizacionais que visem à prevenção do assédio moral, promovendo ambientes de trabalho saudáveis e respeitosos. A abordagem sensibiliza para a necessidade de equilibrar os interesses do empregador e do empregado, buscando soluções que assegurem a justiça e a integridade nas relações laborais.

Sendo assim, a rescisão indireta nos casos de assédio moral no ambiente de trabalho situa-se na interseção entre a legislação trabalhista, as relações interpessoais no ambiente profissional e a proteção dos direitos fundamentais do trabalhador, representando uma ferramenta legal relevante para salvaguardar a dignidade e o bem-estar no mundo do trabalho.

O presente artigo tem como objetivo analisar a rescisão indireta nos casos de assédio moral no ambiente de trabalho. Os objetivos específicos consistem em: Demonstrar as situações em que a rescisão indireta é cabível dentro do assédio moral; Verificar os procedimentos legais a serem adotados pelo trabalhador; Explicar a importância da prevenção e combate ao assédio moral no ambiente de trabalho por parte das empresas,

visando garantir um ambiente de trabalho saudável e produtivo para todos os seus funcionários.

2 ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

2.1. Definição e conceito de assédio moral

As principais características são fundamentais para entender e diferenciar objetos, conceitos ou fenômenos. No entanto, é importante notar que a definição de características pode variar dependendo do contexto e do campo de estudo. Neste contexto, discutiremos as características gerais que são frequentemente observadas e destacadas em diversos domínios.

Uma característica comum é a individualidade dos objetos ou elementos. Como disse Façanha (2012) "cada objeto natural é uma substância individual e específica". Isso significa que cada entidade possui suas próprias características únicas que a distinguem das outras.

Outra característica importante é a variabilidade. No campo da genética, por exemplo, as características de um organismo podem variar de acordo com a herança genética. A Origem das Espécies", enfatizou a importância da variabilidade como um motor da evolução (Mirada, 2017). A dependência do contexto é uma característica crucial. Uma característica pode ser mais ou menos relevante dependendo do contexto em que é observada. Isso é evidente na teoria da relatividade de Albert Einstein, que mostrou que a gravidade é uma característica que depende do contexto espaço-tempo.

A persistência ao longo do tempo é outra característica importante. A lei da inércia de Isaac Newton descreve como um objeto em movimento tende a permanecer em movimento, a menos que uma força externa atue sobre ele, ilustrando a persistência das características em determinadas condições. A interdependência é uma característica comum em sistemas complexos. Como observou "tudo está interconectado". Isso significa que as características de um elemento podem afetar ou serem afetadas por outras características dentro de um sistema (De Almeida, 2022).

A evolução é uma característica chave em muitos campos, especialmente na biologia. De acordo com Yanke (2022) descreve como os genes evoluem ao longo do tempo, gerando novas características e adaptando-se ao ambiente. A adaptabilidade é uma característica importante para a sobrevivência. A importância da adaptação ao ambiente em sua teoria da seleção natural. As características que permitem uma melhor adaptação têm mais chances de serem transmitidas para as gerações futuras (Pereira, 2021).

A complexidade é uma característica que pode ser observada em sistemas que envolvem múltiplas interações e componentes. O conceito de "quebra de simetria espontânea", que descreve como sistemas complexos podem exibir características imprevisíveis devido a interações entre suas partes. A evolução cultural também é uma característica interessante. As culturas humanas evoluem ao longo do tempo, desenvolvendo características distintas em resposta às mudanças ambientais e sociais (Alves, 2021).

Finalmente, a incerteza é uma característica inerente a muitos fenômenos. O princípio da incerteza, que estabelece que é impossível medir simultaneamente com precisão certas características, como a posição e o momento de uma partícula subatômica, devido à natureza intrinsecamente incerta da matéria.

Sendo assim, as características são elementos fundamentais para a compreensão e diferenciação de objetos e fenômenos em diversos campos. Elas podem variar, depender do contexto, persistir ao longo do tempo, ser interdependentes, evoluir, adaptar-se, ser complexas, refletir evolução cultural e muitas vezes conter incerteza. Essas características são discutidas e estudadas por diversos autores em diferentes áreas do conhecimento, contribuindo para nossa compreensão do mundo que nos rodeia.

2.1.1 Formas de manifestação do assédio moral no ambiente laboral

O assédio moral pode ser classificado em duas principais espécies: Vertical e Horizontal, a seguir veremos as contextualizações sobre cada um deles. O assédio moral vertical é uma forma particularmente prejudicial de assédio moral no ambiente de trabalho, onde a vítima é alvo de abusos por parte de seus superiores hierárquicos. Essa prática, além de ser prejudicial para a vítima, também tem sérias implicações para o funcionamento saudável da organização.

De acordo com Hagopian (2017) o assédio moral vertical envolve situações em que supervisores, gerentes ou chefes exercem poder e autoridade sobre subordinados para impor comportamentos hostis, humilhantes e abusivos. Isso inclui criticar constantemente o desempenho do funcionário, atribuir-lhe tarefas impossíveis ou desnecessárias e desqualificá-lo em público.

No que tange as características do assédio moral vertical, alude Martins (2017, p. 215) que:

Os superiores hierárquicos que praticam o assédio moral vertical muitas vezes usam sua posição de autoridade para intimidar e manipular seus subordinados, criando um ambiente de trabalho permeado por medo e ansiedade. Uma das

características distintivas do assédio moral vertical é a assimetria de poder, em que o agressor possui controle sobre o futuro profissional da vítima, o que torna mais difícil para a vítima buscar ajuda ou denunciar o comportamento abusivo.

O impacto psicológico do assédio moral vertical é significativo, levando a sintomas como estresse, depressão, ansiedade, insônia e até mesmo pensamentos suicidas. A vítima pode sentir-se isolada e impotente.

Além dos danos à saúde mental, o assédio moral vertical também afeta o desempenho no trabalho da vítima, resultando em queda na produtividade, erros frequentes e redução da motivação. A cultura organizacional desempenha um papel importante no surgimento e na perpetuação do assédio moral vertical. Ambientes de trabalho que toleram comportamentos abusivos ou que não têm políticas claras de prevenção e combate estão mais suscetíveis a essa forma de assédio (Silva, 2022).

O assédio moral vertical pode criar um ciclo vicioso, onde a vítima, em busca de evitar o assédio, pode se esforçar excessivamente, o que pode levar a um maior esgotamento e ainda mais abuso. Organizações que permitem o assédio moral vertical enfrentam riscos significativos, incluindo processos judiciais, danos à reputação e perda de talentos.

É fundamental que as empresas implementem políticas eficazes de prevenção do assédio moral vertical, promovendo um ambiente de trabalho saudável, inclusivo e respeitoso. Isso envolve treinamento de pessoal, canais de denúncia seguros e a criação de uma cultura que não tolera comportamentos abusivos.

O assédio moral vertical é uma questão grave que precisa ser combatida de forma ativa e contínua. Além das medidas organizacionais, a conscientização sobre essa forma de assédio é fundamental, tanto para as vítimas quanto para os colegas de trabalho, a fim de promover um ambiente de trabalho mais justo e digno para todos.

O assédio moral horizontal, também conhecido como mobbing horizontal, ocorre quando um ou mais colegas de trabalho, que estão no mesmo nível hierárquico, praticam comportamentos hostis e abusivos contra um ou mais colegas. Essa forma de assédio, embora menos discutida do que o assédio vertical, é igualmente prejudicial e merece atenção.

O assédio moral horizontal pode se manifestar de diversas maneiras, incluindo fofocas, exclusão social, ridicularização, sabotagem de tarefas, difamação e insultos verbais, entre outros comportamentos hostis. Ao contrário do assédio vertical, onde a assimetria de poder é evidente, no assédio moral horizontal, os agressores são colegas de trabalho que possuem o mesmo nível hierárquico, o que torna a dinâmica complexa, pois não há uma relação direta de autoridade (Dutra Antunes, 2021).

O ambiente de trabalho torna-se tóxico e hostil quando o assédio moral horizontal persiste, e isso pode prejudicar a produtividade, o moral da equipe e a satisfação no trabalho. As vítimas do assédio moral horizontal podem sentir-se isoladas e impotentes, uma vez que o comportamento abusivo muitas vezes é praticado por um grupo de colegas.

O impacto psicológico do assédio moral horizontal pode ser devastador, levando a sintomas como ansiedade, depressão, baixa autoestima e até mesmo pensamentos suicidas. A falta de intervenção adequada por parte da empresa pode fazer com que o assédio moral horizontal se torne um problema crônico e de difícil resolução.

É importante destacar que o assédio moral horizontal não se limita a um único incidente, mas é caracterizado por uma série de comportamentos abusivos ao longo do tempo. A conscientização sobre o assédio moral horizontal é crucial, tanto para os colegas de trabalho quanto para a gestão da empresa, a fim de criar um ambiente de trabalho mais saudável e respeitoso.

As políticas de prevenção e combate ao assédio moral devem abordar tanto o assédio vertical quanto o horizontal, incluindo canais de denúncia seguros e procedimentos de investigação imparciais. Em última análise, o assédio moral horizontal é prejudicial não apenas para as vítimas, mas também para a cultura organizacional como um todo, e é responsabilidade das empresas promover um ambiente de trabalho onde a dignidade e o respeito são valorizados.

2.1.2. Dos efeitos do assédio moral

O assédio moral no ambiente de trabalho é uma prática prejudicial que pode ter sérios impactos na saúde física e mental do trabalhador. Os efeitos são variados e podem incluir desde dores generalizadas até sintomas psíquicos significativos, tais como distúrbios do sono, depressão e até mesmo pensamentos suicidas.

De acordo com Barros (2017) destaca que os efeitos sobre a vítima são desastrosos, podendo levar à demissão, desemprego e dificuldades nos relacionamentos. Além disso, o assédio moral pode causar sintomas físicos e psíquicos específicos, variando entre as vítimas e dependendo do gênero. Mulheres, por exemplo, podem experimentar crises de choro, palpitações, tremores, tonturas e falta de apetite, enquanto homens podem desenvolver sede de vingança, ideação suicida, falta de ar e recorrer ao uso de drogas.

No contexto jurídico, um empregado que sofre assédio moral pode buscar recorrer ao processo trabalhista. Conforme previsto no artigo 483, alíneas a, b e d da Consolidação das

Leis do Trabalho (CLT), o trabalhador pode pleitear a rescisão do contrato de trabalho por culpa do empregador, bem como o recebimento das verbas rescisórias decorrentes do contrato. Além disso, é possível buscar uma indenização por dano moral, que não se relaciona diretamente com as indenizações trabalhistas. Essa possibilidade encontra respaldo na Constituição Federal, mais precisamente no artigo 5º, X, que assegura o direito à indenização por danos morais.

Assim, diante do assédio moral, o empregado tem não apenas o respaldo legal para buscar reparação, mas também a proteção constitucional para preservar sua integridade física e psicológica no ambiente de trabalho:

“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;

(...)

d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato.

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”.

O artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelece as condições em que um empregado pode considerar rescindido o contrato de trabalho e buscar a devida indenização. Entre as situações previstas estão a exigência de serviços além de suas capacidades, proibidos por lei, contrários aos bons costumes ou alheios ao contrato; tratamento pelo empregador com rigor excessivo; e o não cumprimento, por parte do empregador, das obrigações contratuais. Essa legislação visa proteger o empregado contra condições abusivas ou desrespeitosas no ambiente de trabalho. Por outro lado, o artigo 5º da Constituição Federal do Brasil garante a igualdade perante a lei e a inviolabilidade de direitos fundamentais, como a vida, a liberdade, a igualdade e a propriedade. Além disso, destaca a proteção da intimidade, vida privada, honra e imagem das pessoas, assegurando o direito à indenização por danos decorrentes de sua violação. Esses dispositivos legais buscam equilibrar as relações trabalhistas e proteger os direitos fundamentais dos cidadãos.

2.1.3. Do surgimento das provas

A etimologia da palavra "prova" remonta ao latim "proba", derivado do verbo "probare", que significa comprovar a veracidade de uma proposição ou a realidade de um fato. Nesse contexto, Sá (2016, p. 45) destaca a importância da colheita de provas no processo de cognição, onde o magistrado deve reunir elementos necessários para formar seu convencimento sobre fatos controvertidos e proferir uma sentença. No âmbito do direito processual, a prova é compreendida como o meio utilizado para demonstrar a veracidade dos fatos em discussão.

De acordo com de Oliveira (2016), a prova é o meio objetivo e hábil de convencer o julgador da existência de um fato. Teresa Wambier (2016, p. 369) acrescenta que a prova consiste nos meios definidos pelo Direito, capazes de convencer o juiz da ocorrência de determinados fatos, trazidos ao processo pela atividade das partes envolvidas.

Diversos doutrinadores estrangeiros fornecem diferentes perspectivas sobre o conceito de prova, conforme apresentado por Oliveira (2016). Entre eles, destaca-se que a prova pode ser a demonstração da verdade de um fato, o meio empregado pelas partes para evidenciar um fato discutido, o conjunto de meios regulados pela lei para descobrir a verdade de um fato controvertido, ou ainda, a soma de meios pelos quais a inteligência humana alcança a descoberta da verdade.

Dada a natureza sutil do assédio moral, sua prova representa um desafio, pois muitas vezes o empregado busca justiça apenas quando já está de licença médica, dificultando a obtenção de provas passadas. Nesse contexto, a jurisprudência e a doutrina admitem a teoria do "danum in reipsa", que sugere que o dano moral se prova por si mesmo. Isso implica que, devido ao assédio, o sofrimento interior e os danos à saúde podem ser evidentes. No entanto, diante da dificuldade de provar essas reações por meio de prova direta, recorre-se à prova indireta, por meio de indícios e presunções. Quando o dano é físico ou psíquico, a prova pericial pode ser empregada para estabelecer sua existência.

Quanto ao arcabouço legal, o artigo 212 do Código Civil desempenha um papel relevante:

“Art. 212 CC. Salvo negócio a que se impõe forma especial, o fato jurídico pode ser provado mediante:

I - Confissão

II - Documento

III - Testemunha

IV - Presunção

V - Perícia”

O artigo 212 do Código Civil estabelece os meios pelos quais um fato jurídico pode ser provado, a menos que haja uma exigência específica de forma. Esses meios incluem a confissão, que é a declaração voluntária da parte sobre a verdade dos fatos; o documento, que abrange registros escritos e materiais que evidenciam a ocorrência de um fato; a testemunha, que é o depoimento de terceiros que presenciaram ou têm conhecimento direto do fato; a presunção, que é a aceitação automática da existência de um fato com base em circunstâncias conhecidas; e a perícia, que envolve a análise técnica por especialistas para esclarecer questões complexas. Esses elementos formam o conjunto de instrumentos pelos quais o judiciário busca estabelecer a verdade dos fatos em questões jurídicas, proporcionando um quadro abrangente de opções para a produção de provas em processos legais.

2.2. Rescisão Indireta

A rescisão indireta é um instituto jurídico que ocorre quando o empregado decide encerrar o contrato de trabalho devido a situações graves e fundamentadas, nas quais o empregador descumpra suas obrigações contratuais de forma significativa. Diferentemente da rescisão por iniciativa do empregador (sem justa causa) ou por iniciativa do empregado (com justa causa), a rescisão indireta se configura como uma espécie de "justa causa do empregador".

1352

Neste contexto, é essencial compreender as circunstâncias que podem levar a esse desfecho, os direitos e deveres das partes envolvidas, bem como os procedimentos legais que regem esse tipo de rescisão. Neste tópico, exploraremos os aspectos fundamentais da rescisão indireta, destacando suas bases legais, os motivos que podem embasá-la.

2.2.1 Conceito e fundamentos jurídicos da rescisão indireta

A rescisão indireta, também conhecida como dispensa indireta, é um tipo de término do contrato de trabalho motivado pelo descumprimento grave das obrigações por parte do empregador. Isso significa que o empregado pode pedir a rescisão do contrato de trabalho quando o empregador comete faltas graves que inviabilizam a continuidade da relação empregatícia (Martins, 2018).

No contexto brasileiro, a legislação trabalhista que trata da rescisão indireta está prevista no artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que é a principal

legislação trabalhista no Brasil. De acordo com o mencionado artigo, são considerados motivos para a rescisão indireta as seguintes situações:

- i. Não cumprimento das obrigações do contrato por parte do empregador;
- ii. Prática de atos lesivos da honra ou da boa fama contra o empregado ou membros de sua família;
- iii. Condutas do empregador que tornem insuportável a continuidade da relação de trabalho (BRASIL, 2017).

Assim, a CLT estabelece que, diante de tais circunstâncias, o empregado tem o direito de considerar rescindido o contrato e pleitear as verbas rescisórias como se fosse uma dispensa sem justa causa.

É importante notar que a rescisão indireta é uma medida extrema e deve estar respaldada por provas robustas das infrações cometidas pelo empregador. Além disso, caso a rescisão indireta seja reconhecida, o empregado tem direito a receber as verbas rescisórias a que teria direito em caso de dispensa sem justa causa.

Sendo assim, a rescisão indireta com base na legislação trabalhista brasileira. É sempre recomendável consultar a legislação atualizada e buscar orientação jurídica específica para entender completamente os detalhes e as implicações desse processo.

No que diz respeito aos requisitos mencionados, Delgado (2020) esclarece que eles podem ser categorizados como objetivos, subjetivos ou circunstanciais, desempenhando papéis cruciais na validação da Rescisão Indireta. Os requisitos objetivos são definidos pela tipificação da conduta faltosa e sua gravidade.

Conforme Delgado, o requisito da tipicidade da conduta faltosa implica que as justas causas devem se enquadrar nas alíneas do artigo 483 da CLT, representando um rol taxativo estabelecido por lei. O requisito objetivo da gravidade é considerado fundamental para a configuração da Justa Causa por parte do empregador. Nesse contexto, Delgado (2020) explica:

"A tipificada, porém inquestionavelmente leve, não é possível falar-se na imediata resolução do contrato de trabalho. A par disso, se o prejuízo não é do tipo iminente, podendo ser sanado por outros meios, a jurisprudência não tem acolhido, muitas vezes, a Rescisão Indireta."

Portanto, compreende-se que não é suficiente apenas a ocorrência de uma conduta que se enquadre nas justas causas previstas pelo empregador. É necessário avaliar, por meio do requisito da gravidade, se as consequências resultantes tornaram impossível a continuidade do contrato de trabalho, e se tais consequências não podem ser remediadas por outros meios. Em outras palavras, a gravidade da conduta faltosa é um elemento crucial na

determinação da validade da Rescisão Indireta, pois ela deve acarretar efeitos que inviabilizem a manutenção do vínculo empregatício e que não possam ser corrigidos por alternativas menos drásticas.

2.2.2 Requisitos para a caracterização da rescisão indireta nos casos de assédio moral

Diante da análise anterior sobre a possibilidade de responsabilizar civilmente o empregador que comete assédio moral, é importante destacar que o empregado possui a alternativa de rescindir indiretamente seu contrato de trabalho, com a garantia de seus direitos rescisórios.

Embora a legislação trabalhista não contenha uma disposição específica que mencione o assédio moral como motivo para rescisão indireta, conforme observado no artigo 483 da CLT, essa ausência não impede que o empregado, vítima de assédio moral, busque a rescisão indireta. Mesmo sem uma previsão expressa, o empregado, diante da conduta do empregador que configura assédio moral, pode enfrentar sofrimento psicológico, sendo o pedido de demissão muitas vezes a única alternativa diante da insuportabilidade no ambiente de trabalho.

Contrariando essa realidade desafiadora, é válido considerar que, mesmo sem uma legislação específica sobre assédio moral, essa prática fere diretamente os princípios que regem as relações de trabalho. Assim, o assédio moral pode ser indiretamente inserido nos requisitos estabelecidos pelo mencionado artigo da CLT.

Nesse contexto, destaca-se uma decisão do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho na 11ª Região, sob relatoria de David Alves De Mello Junior, que determinou a rescisão indireta do contrato, além de conceder indenização por dano moral devido ao assédio moral praticado pelo empregador. Essa decisão reforça a possibilidade de reconhecimento da rescisão indireta em casos de assédio moral, mesmo na ausência de uma disposição legal específica, respaldando a proteção do empregado diante de violações éticas e psicológicas no ambiente de trabalho:

RESCISÃO INDIRETA. ASSÉDIO MORAL. Para a caracterização do assédio moral há que se verificar a conduta reiterada (comissiva ou omissiva) de expor a empregada a humilhações e constrangimentos, no ambiente de trabalho. No presente caso, observa-se que, por meses, houve tratamento humilhante, direcionado à reclamante, com xingamentos diante da equipe e de clientes, no ambiente público da loja. Caracterizado o assédio moral, autoriza-se a rescisão indireta do contrato de trabalho, mantendo-se igualmente a condenação pecuniária imposta em 1º. Grau, pois compatível com a extensão do dano prolongado ao longo

do tempo. (TRT-11 00001069420205110012, Relator: DAVID ALVES DE MELLO JUNIOR, 1ª Turma).

Analisando tanto o assédio moral quanto a rescisão indireta, é evidente que ambas as situações surgem devido ao dano à dignidade, personalidade e saúde psíquica do trabalhador. Nesse contexto, percebe-se que o artigo em questão permite uma interpretação extensiva, proporcionando amplitude à norma regulamentadora. Confirmando essa perspectiva, Martinez (argumenta 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 [...]. 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." (MARTINEZ, 2020, p. 71).

A Reforma Trabalhista, por meio do Título II-A – Do Dano Extrapatrimonial (artigo 223-A ao artigo 223-G) da CLT, buscou disciplinar o tema. Apesar da amplitude do título, alguns artigos permitem a aplicação para a configuração do assédio no âmbito trabalhista. O artigo 223-B, por exemplo, estabelece que a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existência da pessoa física ou jurídica causa dano de natureza extrapatrimonial. Destaca-se também o artigo 223-G, que orienta o juiz ao apreciar pedidos de reparação, classificando as ofensas em leves, médias, graves e gravíssimas (Oliveira, 2021).

1355

É relevante ressaltar que o assédio moral deve ser compreendido como uma conduta abusiva, seja ela omissiva ou ativa, praticada de forma reiterada pelo empregador. Segundo a doutrina apresentada, o assédio moral caminha junto com a ideia de justa causa, devendo ser avaliado em casos específicos, podendo, assim, fundamentar a rescisão indireta perante a Justiça do Trabalho.

Cabe mencionar que, nos casos em que o autor encontra dificuldades, devido a certas peculiaridades, na produção de provas, e não sendo este o indivíduo com condições mais favoráveis, a doutrina sugere a inversão do ônus da prova pelo juiz.

Sobre a dificuldade de obtenção de provas, Hirigoyen (2005 apud Oliveira, 2021) destaca:

Como as ocorrências de assédio moral são por sua natureza muito sutis e ocultas, não é fácil apresentar prova. Com muita frequência, o empregado só toma consciência de sua situação quando já sofreu os efeitos e se encontra em licença médica."

As dificuldades também estão relacionadas à questão das testemunhas, muitas vezes funcionários que presenciam fatos de assédio, mas que não se submetem ao judiciário para confirmar a questão.

2.3. Responsabilidade do empregador que comete o assédio moral

Conforme Pamplona Filho (2014, p. 22), não existe previsão expressa sobre a responsabilidade civil do empregador em relação aos danos causados ao trabalhador, tornando-se, portanto, subjetiva essa responsabilidade, a menos que haja norma expressa quanto à responsabilidade objetiva, como nos casos decorrentes da atividade ou ato do empregado.

Assim sendo, é necessário que haja culpa ou dolo de forma subjetiva para que o empregador seja responsabilizado pelos danos causados ao seu empregado. No entanto, situações que possibilitam a aplicação da forma objetiva da responsabilidade civil do empregador excluem-se dos casos previamente mencionados (Pamplona Filho, 2014).

O parágrafo único do art. 927 do Código Civil estabelece a responsabilidade civil objetiva quando uma atividade desenvolvida normalmente pelo autor do dano, por sua natureza, implica risco para os direitos de outrem (Pamplona Filho, 2014).

1356

Analisando o empregador considerado assediador, seus atos se enquadram na definição de ato ilícito, uma vez que, por meio de ações ou omissões, como situações vexatórias, isolamento, gritos e humilhações, violam claramente a honra e a dignidade da vítima, acarretando prejuízos de natureza moral. Portanto, o agressor assume a obrigação de reparação.

Ao observar o artigo 187 mencionado, identifica-se a conduta relacionada ao abuso de direito, ou seja, quando o empregador utiliza seu poder diretivo ultrapassando os limites impostos pelo fim social e econômico, bem como pelos costumes e pela boa-fé.

É inadmissível que, em busca de maior produtividade, o empregador assedie os trabalhadores, causando constrangimento e humilhação. No caso de assédio moral, ocorre a ultrapassagem dos limites no exercício do poder do empregador, caracterizando o abuso de direito.

Para o dever de indenizar, são aplicados subsidiariamente os entendimentos das normas gerais do Código Civil, por meio dos artigos 186 e 927, bem como a Constituição Federal de 1988, a partir do artigo 7º, inciso XXVIII. Isso pressupõe a conduta do agente, como explica Rui Stoco (2021, p. 78):

Desrespeitando a ordem jurídica, cause prejuízo a outrem, pela ofensa a bem ou direito deste. Esse comportamento deve ser imputável à consciência do agente por dolo (intenção) ou por culpa (negligência, imprudência ou imperícia), contrariando seja um dever geral do ordenamento jurídico (delito civil), seja uma obrigação em concreto (inexecução da obrigação ou de contrato).

É evidente que, em grande parte dos casos de assédio moral praticado pelo empregador contra seus empregados, o intuito é atingir o segundo para levá-lo a pedir demissão. Portanto, ao minar a dignidade do empregado, o empregador provoca um dano evidente, o que o torna passível de responsabilização civil para reparar o dano causado ao seu subordinado.

Contrastando com essa realidade, a Rescisão Indireta proporciona ao empregado, diante da Falta Grave cometida pelo empregador, a oportunidade de rescindir o contrato de trabalho e buscar as devidas indenizações. Observa-se que as práticas caracterizadoras do Assédio Moral, as quais violam princípios fundamentais nas relações de trabalho, podem ser enquadradas nos requisitos delineados pelo art. 483 da CLT, mesmo que o Assédio Moral não esteja explicitamente listado como uma das justas causas.

Ao examinar tanto a figura do Assédio Moral quanto o instituto da Rescisão Indireta, torna-se evidente que ambos se configuram por meio de práticas com diversas semelhanças, uma vez que indiscriminadamente causam danos à personalidade, dignidade, ou à integridade física ou psíquica do empregado.

A partir dessa premissa, é possível compreender que o Assédio Moral, apesar de não ser uma hipótese legal explícita de Justa Causa do empregador, pode ser facilmente inserido no rol do art. 483 da CLT. Essa interpretação encontra respaldo na amplitude do próprio texto normativo, que permite uma leitura extensiva das situações que caracterizam a rescisão indireta.

Nesse contexto, a Rescisão Indireta por Assédio Moral se configura como a via pela qual o empregado busca, perante a justiça trabalhista, a rescisão de seu contrato de trabalho em virtude da Justa Causa atribuída ao empregador. As circunstâncias previstas legalmente no artigo 483 da CLT evidenciam essa possibilidade, uma vez que delineiam comportamentos que caracterizam condutas abusivas intrínsecas ao assédio moral.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A rescisão indireta se fundamenta na gravidade das condutas do empregador, que devem configurar uma quebra substancial das obrigações contratuais. No caso do assédio

moral, é essencial avaliar a intensidade e a recorrência das práticas abusivas, que vão além de meras divergências no ambiente de trabalho.

A possibilidade de rescisão indireta visa proteger o empregado de situações insustentáveis, preservando sua dignidade e integridade psicológica. Quando o ambiente de trabalho se torna hostil devido ao assédio moral, a rescisão indireta se apresenta como um recurso para garantir a justiça e a proteção do trabalhador.

Uma das dificuldades enfrentadas pelos empregados em casos de assédio moral é a comprovação das condutas abusivas. Dada a natureza muitas vezes sutil e velada do assédio, reunir evidências pode ser um desafio. A inversão do ônus da prova em situações especiais, conforme discutido anteriormente, pode ser um instrumento importante para superar esse obstáculo.

A legislação trabalhista evoluiu para abordar diversas questões relacionadas ao ambiente laboral, incluindo o assédio moral. Entender e aplicar as disposições da CLT e do Código Civil no contexto específico do assédio moral é crucial para assegurar os direitos do empregado e promover um ambiente de trabalho saudável. Empresas têm a responsabilidade de criar e manter um ambiente de trabalho saudável, livre de práticas abusivas. O descumprimento dessas obrigações pode resultar não apenas na rescisão indireta, mas também em ações judiciais que visam reparar danos morais e materiais causados ao empregado.

1358

Em conclusão, a Rescisão Indireta nos casos de assédio moral é uma medida jurídica que busca equilibrar as relações trabalhistas, assegurando a proteção do empregado diante de práticas prejudiciais à sua integridade. A efetividade desse recurso depende da análise criteriosa dos elementos legais e da conscientização sobre a importância de um ambiente de trabalho respeitoso e saudável.

4 REFERÊNCIAS

ALMEIDA, W. BARBIÉRI, R.S. Assédio moral no ambiente de trabalho. 2022.

ALVES, F.C.E. Assédio moral no ambiente de trabalho. 2015.

BARROS, A.M. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2017.

BRASIL. Consolidações da Leis de Trabalho. Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. CLT – Ltr. 29. Ed. Organização de Armando Casimiro Costa, Iran Ferrai e Melchiades Rodrigues Martins. São Paulo: LTr,2002.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, Senado, 1988.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região TRT-11: 00006388920205110005. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-11/1569136180>. Acesso em: 20/11/2023.

_____. Consolidação das Leis do Trabalho Instituída pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br>>. Acesso em: 20/11/2023.

DELGADO, M.G. Curso de Direito do Trabalho. CEP, v. 1224, p. 003, 2020.

DUTRA, A.C.A et al. Assédio moral no ambiente de trabalho. Anais do Salão de Iniciação Científica Tecnológica ISSN-2358-8446, n. 1, 2021.

FAÇANHA, R.C.O. O assédio moral nas relações de trabalho. Trabalho de conclusão de curso, Faculdade cearense, Curso de direito, 2012.

HAGOPIAN, E.M. FREITAS, G.F; BAPTISTA, P.C.P. Assédio moral no trabalho em enfermagem. Revista baiana de Enfermagem, v. 31, n. 1, 2017.

MARTINEZ, L. Curso de direito do trabalho. Saraiva Educação SA, 2020.

MARTINS, V.F.G. Assédio moral no ambiente de trabalho: conceitos, responsabilidades e consequências para a gestão de pessoas na visão trabalhadores. 2017.

MIRANDA, M.L. Assédio moral no ambiente de trabalho. 2017. Tese de Doutorado. UNIVERSIDADE CANDIDO MENDES.

OLIVEIRA, I.R. Assédio moral no trabalho: a responsabilidade jurídica e a rescisão indireta conteúdo jurídico, Brasília-DF: 10 dez 2021, 04:30. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/artigos/57870/assdio-moral-no-trabalho-a-responsabilidade-juridica-e-a-resciso-indireta>. Acesso em: 21/11/2023.

OLIVEIRA, P.E.V. O dano pessoal no direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2016.

PAMPLONA FILHO, R. BRANCO, M.M.T. Estrutura da organização internacional do trabalho: aspectos histórico-institucionais e econômicos. Direito Internacional do Trabalho e as Convenções Internacionais da OIT comentadas. São Paulo: LTr, 2014.

PEREIRA C.M.S. Instituições de Direito Civil. 19 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2021.

SÁ, R.M.S. Manual de Direito Processual Civil. Saraiva. 2ª Ed. 2016.

SILVA, W.D.D. Assédio moral no ambiente de trabalho. 2022.

STOCO, R. Tratado de responsabilidade civil: doutrina e jurisprudência [...]. Editora Revista dos Tribunais, 2021.