

**UNIVERSIDADE DE RIO VERDE (UniRV) - CAMPUS CAIAPÔNIA
FACULDADE DE DIREITO**

THIAGO PERES ALVES

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

**CAIAPÔNIA - GOIÁS
2021**

THIAGO PERES ALVES

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Projeto de pesquisa apresentado à Banca Examinadora do Curso de Direito da Universidade de Rio Verde – Campus Caiapônia como exigência parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Me. Fabio Lasserre Sousa Borges

CAIAPÔNIA – GOIÁS

2021

SUMÁRIO

1 TEMA E DELIMITAÇÃO.....	3
2 PROBLEMA	3
3 HIPÓTESES	3
4 JUSTIFICATIVA	4
5 REVISÃO DE LITERATURA	5
5.1 VIOLAÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHO	5
5.1.2 O DANO SOCIAL E SUA RESPONSABILIDADE CIVIL.....	8
5.1.3 PROJETO DE LEI Nº 1.615/2011.....	8
5.2 ASSÉDIO MORAL: CONCEITO E CARACTERÍSTICAS.....	9
5.3 LEGISLAÇÃO APLICADA AO ASSÉDIO MORAL.....	11
6 OBJETIVOS	13
6.1 OBJETIVO GERAL.....	13
6.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	13
7 METODOLOGIA.....	13
8 CRONOGRAMA	15
9 ORÇAMENTO.....	16
REFERÊNCIAS	17

1 TEMA E DELIMITAÇÃO

Por intermédio do presente trabalho, serão abordadas as práticas de assédio moral especificamente no ambiente de trabalho, suas características, formas, bem como, a correlação com eventuais problemas psicológicos e as consequências aplicadas aos assediados. Rotineiramente o problema se revela mesmo porque as empresas apresentam falhas no tocante a fiscalização de tais práticas e apresentação de orientações aos seus superiores e líderes. Nesse aspecto, delimitou-se como objeto de estudo o seguinte tema: O assédio moral no ambiente de trabalho e os meios para a efetivação.

2 PROBLEMA

O ambiente de trabalho é o local onde os indivíduos exercem atividades laborais. Entretanto, nesses ambientes que se destinam às atividades econômicas, podem ocorrer situações que configurem assédio moral. Diante da temática exposta, faz-se necessário o seguinte questionamento: Quais os principais aspectos envolvidos no assédio moral no ambiente de trabalho, suas consequências para o trabalhador e as responsabilidades para o empregador que o comete frente a legislação vigente?

3 HIPÓTESES

Diante da problemática ora apresentada, levantou-se as seguintes hipóteses:

- De acordo com a nossa lei máxima, assédio moral é crime, ao passo que a honra, a imagem e a dignidade fazem parte dos direitos fundamentais garantidos na mesma, e assim devem ser reparados quando violados.
- A CF/88, em seu artigo primeiro, item III, defende como um de seus fundamentos a dignidade da pessoa humana. O artigo terceiro, item IV, preconiza como objetivos fundamentais, promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. O artigo 5º protege o direito à dignidade, honra e igualdade e possibilita o ressarcimento por dano material, moral ou à imagem.

- Ofertar cursos profissionalizantes e de formação que tenham o escopo de conscientizar e informar valendo-se da exposição da lei aos empregados para tomar sabido que determinadas práticas configuram ilícitas e que acarretam consequências a quem as pratica;
- Investir em fiscalização, tendo em vista, que não basta a previsão de normas ainda que severas se desprovidas de fiscalização, sendo que esta garante uma efetiva diminuição das práticas de abuso e cumprimento do que preconiza a legislação.

4 JUSTIFICATIVA

O assédio moral fere diretamente um dos princípios mais resguardados por nossa lei maior, que é o princípio da dignidade da pessoa humana, no que concerne a sua relevância negativa no coletivo que por sua vez repercute na vítima individualmente. Dessa forma, observando a cultura brasileira o assédio moral foi por séculos tratado como normal, sem perder de vista a escravidão que por séculos fez se presente em nossa terra. Assim sendo, os empregados se acomodaram por muito tempo com uma espécie degradante de tratamento. Por se tratar de um estudo de roupagem contemporânea, o tema precisa receber maior atenção e ser adequadamente esmiuçado.

Tema com forte apelo social e indiscutível relevância, apreciado, pela ciência do direito e do estudo das leis, origem de compensação não espiritual e extrapatrimonial por agredir direitos importantes, como a saúde da vítima, abalando sua própria honestidade, podendo desestruturar rigorosamente sua vida, ferindo também direitos personalíssimos como sua imagem.

Ao passo que seja indeterminado a direção do assédio, a perseguição muito ativa e rude desse processo com alvo na autoestima da vítima, faz diferença considerável, oprimindo e neutralizando psicologicamente a qualidade de ser digno do seu autor.

O desenvolvimento e exposição desta pesquisa será benéfica aos estudantes, pesquisadores e os diversos atores que atuam no Direito Trabalhista.

5 REVISÃO DE LITERATURA

5.1 VIOLAÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHO

Hodiernamente, o trabalho tem importante papel na vida do ser humano de modo geral, além do sustento gerado por esse, da remuneração que deve ser suficiente às necessidades, o trabalho deve ainda gerar no homem a satisfação e o reconhecimento pessoal, devido a sua relevância, tem se visto cada vez mais estudos e pesquisas voltadas para a análise do trabalho, e como melhorar o ambiente que lhe envolve, posto que, tem sido cada vez mais o responsável por ocupar o tempo das pessoas em seu dia-a-dia, o trabalho é ainda responsável por estruturar as relações sociais e central, bem como tem impacto na formação de identidades de cada indivíduo (ESTEVES, 2004).

Quanto à analogia ao trabalho escravo, ou trabalho escravo contemporâneo pode ser conceituado como,

[...] o trabalho escravo contemporâneo é aquele que se realiza mediante a redução do trabalhador a simples objeto de lucro do empregador. O obreiro é subjugado, humilhado e submetido a condições degradantes de trabalho e, em regra, embora não seja elemento essencial do tipo, sem o direito de rescindir o contrato ou de deixar o local de labor a qualquer tempo”. (MIRAGLIA, 2008, p. 135).

Nesta esteira, quanto aos princípios e direitos fundamentais do trabalhador a CIT preconiza que:

Os princípios e direitos fundamentais no trabalho são também reconhecidos como direitos humanos noutras fontes do direito internacional. Os princípios e direitos fundamentais no trabalho estão consagrados na Declaração Universal dos Direitos Humanos e em vários tratados nucleares sobre direitos humanos das Nações Unidas, incluindo O Pacto Internacional dos Direitos Políticos e Cíveis e o Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, assim como numa série de instrumentos regionais. A lista de direitos humanos no trabalho reconhecida nos instrumentos das Nações Unidas, e particularmente na Declaração Universal dos Direitos Humanos e no Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, vai para além dos princípios e direitos fundamentais no trabalho e inclui outros direitos, tais como o direito a condições de trabalho seguras e saudáveis, o direito à segurança social, o direito a uma remuneração justa e o direito a um limite razoável do número de horas de trabalho (CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DO TRABALHO, 2012, p. 1).

Embora haja fiscalização mais intensa, cobrança social, facilidade de informação e comunicação e por meio de denúncias muitas vezes as autoridades não conseguem chegar aos cativeiros e livrar os prisioneiros da fome, sofrimento, maus tratos e por fim a impunidade que resulta nas formas modernas de escravidão, sendo esta a mais grave forma de violação de Direitos do trabalhador (MARRAS, 2000).

Assim, observa-se que, a violação dos Direitos básicos no trabalho é uma constante no Brasil, devendo se levar em conta, a existência do trabalho escravo que pode ser conceituado como, trabalho forçado, com restrição à liberdade do trabalhador, sendo este obrigado a prestação de serviços, sem remuneração ou ainda recebendo uma inferior a suficiente para suprir suas necessidades, sendo ilegal, mantendo este vinculado obrigatoriamente ao trabalho (SKINNER, 2010).

Quanto às penalidades referentes a este tipo de trabalho permite-se apontar;

O art. 5º, III, da Constituição da República Federativa do Brasil proíbe o trabalho forçado, dispondo que “ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante”. No inciso XVIII trata da liberdade de exercício profissional: “é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer”. Por fim, no inciso XLVII, alínea “c”, proíbe a adoção de pena de trabalhos forçados. No âmbito infraconstitucional, a Consolidação das Leis do Trabalho, com a finalidade de restringir e punir os empregadores que porventura venham violar as condições dignas de trabalho e portanto submeter seus empregados às condições precárias, estabelece: (art. 47. e 55); multa ao empregador que mantiver empregado não registrado; (art. 120); multa ao empregador que infringir qualquer dispositivo concernente ao salário mínimo; (art. 75); multa ao empregador que violar as condições de estabelecidas no tocante à jornada de trabalho; (art. 153); penalidade para as infrações pertinentes às férias anuais remuneradas (ALMEIDA, 2012, p. 1).

No entanto, observa-se que a falta de segurança no trabalho, higiene, saúde garantidos por meio de programas que protejam o trabalhador em sua integridade física e mental, bem como o descumprimento das políticas salariais que fogem a um sistema apropriado de remunerações (de acordo com o tipo de cargo exercido e com as responsabilidades inerentes) são também violações de Direitos do trabalhador (MARRAS, 2000).

5.1.1 DIREITOS SOCIAIS

O termo “direitos sociais” tem maior abrangência do que “direitos dos trabalhadores”, de modo que consta no artigo 6º da Constituição instituindo que: “São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, a moradia, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados” (BRASIL, 1988).

De acordo com Bertolin e Tupiass (2011), esse não pode ser menosprezado ou visto somente como uma norma programática comum, tendo em vista que tratam-se de direitos absolutamente essenciais na garantia da concretização do princípio maior da dignidade da pessoa humana, conforme foi elencado nos princípios do Estado democrático de direito com base no artigo 1º do texto constitucional.

Os direitos sociais surgiram, pois, da constatação de que a liberdade e os demais direitos civis e políticos só seriam concretizados com a garantia de outra espécie de direitos, capaz de assegurar condições dignas de vida ao indivíduo, entre os quais se incluem o trabalho, a educação, a saúde e a moradia. De acordo com a Constituição de 1988, o valor social do trabalho é fundamento da República Brasileira (art. 1º, IV). Os direitos sociais estão dispostos no capítulo II do título II – Direitos e Garantias Fundamentais. A par disso, a valorização do trabalho humano também é um dos fundamentos da Ordem Econômica (art. 170) e o trabalho é um direito social fundamental previsto no art. 6º do texto constitucional, assim como os direitos trabalhistas, estes elencados no art. 7º (BERTOLIN E TUPIASS, 2011, p. 1).

A Constituição Federal de 1988 dispõe em seu contexto de princípios pela defesa e da efetividade dos direitos básicos do indivíduo humano em todas as áreas e sentidos (KUMAGAI; MARTA, 2010).

Elege a instituição do Estado Democrático, o qual se destina “a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais”, assim como o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça social, bem como, seguindo a tendência do constitucionalismo contemporâneo, incorporou, expressamente, ao seu texto, o princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, inc. III) – como valor supremo –, definindo-o como fundamento da República. (KUMAGAI; MARTA, 2010, p. 1)

No âmbito da avaliação de bens e de valores, “o princípio da dignidade da pessoa humana” elucida e determina a reserva de outros bens protegidos na constituição ainda que de acordo com as leis de direitos fundamentais, de maneira a convir como válido e seguro critério de solucionar conflitos (KUMAGAI; MARTA, 2010).

Quanto à Ordem Econômica no Brasil, nas bases constitucionais do encontram-se dispostas no Título VII, “Da Ordem Econômica e Financeira”, nos arts. 170 a 192. José Afonso da Silva afirma que a ordem econômica, em nossa Constituição vigente é “uma forma econômica capitalista, porque ela se apoia inteiramente na apropriação privada dos meios de produção e na iniciativa” (SILVA, 2001, p. 764).

5.1.2 O DANO SOCIAL E SUA RESPONSABILIDADE CIVIL

Antes de citar o dano social, é necessário compreender a responsabilidade civil tendo em vista que esta pode ser configurada à medida em que se caracteriza os três elementos se seguir: atuação lesiva ou culposa do agente em amplo sentido, danos patrimoniais ou morais, bem como o nexo de causalidade necessária ou adequada ocorrida entre a conduta do agente e o dano ocasiona. Os elementos citados tratam-se de diferentes dimensões da responsabilidade civil, uma vez que o dano, no direito civil contemporâneo, não exerce mais a função de coadjuvante e passando a ser protagonista, mediante de uma constante preocupação com os direitos garantidos à vítima (SANTOS, 2012).

Pereira (2012) afirma que essa tendência pode ser comprovada pelo próprio desenvolvimento da responsabilidade civil objetiva bem como das atuais teorias do risco, uma vez que a responsabilidade civil subjetiva abrange os citados elementos (nexo casual, conduta e dano), sendo deste modo possível citar excludentes quanto a responsabilidade quanto ao rompimento do nexo de causalidade, na responsabilidade civil objetiva, com foco em elementos referentes ao dano e ao nexo de causalidade que também possibilita as excludentes de responsabilidade, tendo em vista a análise do nexo causal.

5.1.3 PROJETO DE LEI Nº 1.615/2011

Conforme restou demonstrado por meio da presente pesquisa, embora na teoria é legalmente assegurado, ao trabalhador seus direitos, estes acabam por não integrar na realidade de muitos brasileiros o que lhes é garantido pela legislação, embora isso seja muito discutido, tanto na política, quanto na sociologia e juridicamente, não tem se encontrado formas eficazes para a efetivação destes e sua manutenção, o que acaba fazendo com que os trabalhadores sejam submetidos a condições capitalistas degradantes as quais o mercado lhes impõe (PERRUSI; BARRETO, 2014).

O assédio moral ou dumping social (quando coletivo), é comum, havendo já inúmeros casos judiciais julgados no âmbito da Justiça Laboral, entretanto, suas decisões divergem quanto ao conteúdo, em geral com a obrigatoriedade de pagamentos de multas ou indenizações condenatórias baseadas no Direito Civil Brasileiro.

Observa-se, porém, que embora haja inúmeras discussões acerca do tema assédio moral, e do próprio dumping Social e sua aplicabilidade devido à falta de uma norma específica há grande tolerância e até mesmo um permissivo na C.L.T. quanto aos casos de omissão, em que se aplica de modo subsidiário a lei civil (PERRUSI; BARRETO, 2014).

Mediante a necessidade observada, em 2011 apresentou-se um projeto de lei criado pelo então Deputado Carlos Bezerra (PMDB/MT) e que está em trâmite sob o n°. 1615/2011 com o intuito de:

Normatizar o dumping social, apresentando um conceito e o estabelecimento de indenização e multa administrativa para aplicação quando do cometimento de tal prática e acerca deste projeto que este artigo discute, principalmente no que se refere ao bis in idem da multa administrativa descrita no item c do artigo 2º. bem como a discussão acerca da possível ausência de eficácia do mesmo. Descumprir leis sociais brasileiras sempre foi habitual eis que há um grande déficit na fiscalização das empresas pelo Ministério do Trabalho e Emprego (M.T.E.), órgão a quem compete tal mister, em face do número reduzido de servidores em desfavor das pessoas jurídicas constituídas no país, em grande número desobedientes(PERRUSI; BARRETO, 2014, p. 2).

É possível observar, que conforme as auditorias realizadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego que o cumprimento das normas laborais tem sido cada vez mais cobrada dos empregadores capitalistas, de modo que estes estão obrigados a comprovar formalmente o desempenho de suas atividades em consonância com as regras pré-definidas (PERRUSI; BARRETO, 2014).

5.2 ASSÉDIO MORAL: CONCEITO E CARACTERÍSTICAS

De acordo com Araújo, Garcia e Tomaz (2013), o significado do termo assédio atende a importunação, ou ainda, molestar com pretensões insistentes, quanto que moral, do latim, está relacionado a costumes ou conjunto de regras de conduta, deste modo, entende-se como assédio moral, um conjunto de ações prolongadas, visando molestar com gestos, palavras e situações constrangedoras capazes de desestabilizar a vítima no ambiente de trabalho.

Este pode ocorrer por meio de palavras e escritos, além de outras manifestações físicas não verbais, (suspiros, olhares de desprezo e silêncio, como resposta a indagações) ou ainda com ordens inócuas, tarefas desprovidas de utilidade prática, e ainda com a imposição de metas de produtividade inalcançáveis, pode ainda acompanhar isolamento do indivíduo ou grupo (MELO, 2008).

O assédio moral organizacional é totalmente incompatível com a linha teórica que o texto proposto apresenta quanto a gestão de pessoas, uma vez que Bichuetti (2015), afirma que “[...] para ter profissionais motivados, produtivos e fidelizados, é necessário ter uma cultura organizacional que valorize as pessoas”.

Acredita-se que o surgimento o assédio moral tenha sido impulsionado pelo estresse, considerando que, “[...] o assédio moral emerge mais facilmente em contextos particularmente submetidos ao estresse”; ainda que “[...] o estresse constitua verdadeiro desgaste psíquico e sofrimento, não constitui, em si, assédio moral, mas somente terreno fértil que pode favorecer sua instalação.” (HIRIGOYEN, 2002, p. 188).

De acordo com Nascimento (2005) uma característica do assédio moral dos colaboradores está relacionada à falta de ética dos agressores, o que reduz as vítimas a condições de trabalho difíceis, por ações ou ainda devido a um tratamento diferenciado e sutil no tratamento no ambiente de trabalho.

De acordo com Costa (2015) o assédio moral no trabalho consiste em um fenômeno tão antigo quanto o próprio trabalho, mas, que porém, só passou a ser reconhecido somente no final do século passado, passando a ser identificado e caracterizado como um fenômeno com alta capacidade de destruição das relações laborais, do ambiente organizacional e, principalmente capaz de afetar o próprio trabalhador em amplos aspectos.

Ainda de acordo com Costa (2015), a prática do assédio moral, pode ser compreendida como o ato de praticar violência psicológica de forma sutil, dissimulada, intencional, além disso, para caracterizar o assédio moral, a prática deve ter caráter repetitivo e prolongado, visando o intuito de intenção de humilhar e excluir socialmente o indivíduo que é a vítima no contexto da atividade laboral, o que lhe provoca estresse psicossocial, bem como causa inúmeros prejuízos à sociedade e à organização.

O assédio moral no Ambiente de trabalho é compreendido como a exibição de trabalhadores a episódios de humilhação e constrangimento físicos ou psicológicos constantes e repetitivos de maneira prolongada no decorrer do exercício de suas atividades laborais, esse

casos podem ser de maior ocorrência em vínculos de hierarquia superior e sem isonomia, são de maior incidência superiores com condutas negativas dirigidas aos seus subordinados procurando desestabilizar a vítima com a intenção de forçá-lo a pedir demissão do emprego.

5.3 LEGISLAÇÃO APLICADA AO ASSÉDIO MORAL

A prática do assédio moral, seja ele individual ou coletivo (dumping social), sob esse parâmetro, fere de forma direta os direitos e princípios fundamentais ao trabalho e adentra à seara da responsabilidade civil: Dignidade, Direito à saúde, Direito à honra, Direito à imagem, e Direito à intimidade da vítima.

De acordo com Soares (2014), no Brasil, ainda não há uma legislação unificada tratando do assédio moral no ambiente de trabalho, porém, é possível encontrar leis esparsas municipais e estaduais, capazes de definir e coibir o assédio moral, no entanto, estas leis ainda estão restritas ao âmbito da Administração Pública direta e indireta. No entanto, há que se considerar que se trata de uma prática muito grave que tem como principal causa a hierarquia e as relações de poder no ambiente de trabalho e a corrida pela vantagem competitiva.

Embora não haja legislação específica, que sejam coisas diferentes e que podem ser confundidas, aquele que comete o assédio moral poderá ser judicialmente penalizado por dano moral, onde poderá ocorrer a condenação do empregador pelo pagamento de indenização por danos morais face ao assédio moral vivenciado pelo empregado, não havendo em julgamentos distinção entre assédio moral e dano moral. No entanto, cabe reconhecer suas diferenças, de acordo com Zanetti (2018, p. 1),

Os danos morais são conceituados por Maria Helena Diniz como: “a lesão de interesses não patrimoniais de pessoa física ou jurídica, provocada pelo ato lesivo”. (DINIZ, 2003, p. 84).

Já o doutrinador Carlos Roberto Gonçalves conceitua o dano moral como:

Dano moral é o que atinge o ofendido como pessoa, não lesando seu patrimônio. É lesão de bem que integra os direitos da personalidade, como a honra, a dignidade, *intimidade, a imagem, o bom nome, etc., como se infere dos art. 1º, III, e 5º, V e X, da Constituição Federal, e que acarreta ao lesado dor, sofrimento, tristeza, vexame e humilhação (GONÇALVES, 2009, p.359).

Observamos então que o dano moral está relacionado à dor, angústia, sofrimento e tristeza, entretanto, nos dias atuais não é mais cabível limitar o dano moral a estes fatores, já

que este se estende aos bens personalíssimos(SANTOS, 2012). Em situações trabalhistas conceitua-se que:

A moral diz respeito à reputação do indivíduo em seu meio social, à boa fama, à dignidade, à sua privacidade, e estes conceitos são muito subjetivos, pois referem-se ao foro íntimo de cada pessoa. Quando falamos em dano moral geralmente consideramos que o empregador é o causador e o empregado é a vítima. No entanto, o empregado também pode ser causador de danos morais ao empregador e uma vez ocorrendo, poderá ser responsabilizado a indenizar o empregador pelo dano causado. (GUIA TRABALHISTA, 2014, p .1)

Assim como para a pessoa física, para a pessoa jurídica também são aplicáveis os valores: honra, a boa-fé, os valores subjetivos de âmbito moral ao ponto em que estes passam a ser destinados ao alcance de crédito externo. Compete a justiça do trabalho, segundo a emenda constitucional 45, art. 114 inciso VI, processar e julgar todas as ações que envolvam a indenização devida por prejuízos morais que se originem nas relações de emprego, esta evidencia uma atribuição que já tinha reconhecimento pela jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho.(GUIA TRABALHISTA, 2014)

A competência para legislar sobre direito do trabalho é privativa da União, como prevê o art. 22, I da Constituição Federal, deste modo, o ordenamento não conta com normas jurídicas trabalhistas, porém, normas administrativas com o intuito de regulamentar condutas havidas entre a Administração Pública e seus contratados. Deste modo, entende-se que o ideal seria uma norma de âmbito federal inserida na CLT, visando a coibição do assédio moral, além de estabelecer a nulidade da dispensa, quanto a transferência, demissão ou da punição disciplinar que nele se fundamente, de modo que faculta à parte prejudicada a rescisão indireta, sem prejuízo da indenização pelos danos ocasionados (GAIVA, 2013).

Ainda de acordo com Gaiva (2013), a própria Organização Internacional do Trabalho (OIT), no uso de suas atribuições de elaborar normas internacionais quanto às questões do Direito do Trabalho, em 2002 elaborou, um Informe acerca das formas de configuração do assédio moral, além de elencar condutas diversas que se mostravam mais típicas ou comuns, e além desse, há ainda a Convenção 111 da OIT, que proíbe discriminação em matéria de emprego e profissão seja ela de qualquer forma, esta foi ratificada pelo Brasil em 1968, estes são considerados, instrumentos normativos que devem ser observados como verdadeiros "sobre princípios" para o próprio ordenamento jurídico interno, e cabe a cada membro tomar as medidas necessárias ao efetivo respeito a esses direitos.

Deste modo, é possível compreender que enquanto for ausente uma legislação federal específica, além do direito comparado, as convenções coletivas podem ser um instrumento eficaz visando a coibição do assédio moral nos mais diversos cenários e ambientes de trabalho existentes.

6 OBJETIVOS

6.1 OBJETIVO GERAL

Analisar os aspectos envolvidos no assédio moral cometidos no ambiente de trabalho e suas consequências para a vítima e a responsabilidade do agressor

6.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Compreender a violação dos direitos fundamentais no trabalho, de acordo com os dos direitos sociais;
- Analisar o dano social e sua responsabilidade civil, e abordar o projeto de lei nº 1.615/2011;
- Abordar o assédio moral, seu conceito e características, e a legislação pertinente.

7 METODOLOGIA

A pesquisa apresentada consistiu em uma revisão de literatura, conforme destaca Andrade (2005) não trata-se de replicar os resultados, conceitos ou informações já existentes referentes a um determinado assunto, no entanto, por meio desta, foi relevante realizar um exame quanto ao tema escolhido, onde buscou-se responder a problemática levantada a partir de um novo enfoque ou abordagem, levando a novas conclusões e resultados.

Assim, para a elaboração deste, adotou-se uma metodologia de pesquisa bibliográfica, por meio da revisão de literatura de caráter qualitativo, com base em documentos indiretos (tendo como fontes materiais publicados encontrados em forma física ou virtual).

Deste modo, foi composta a revisão de literatura a partir de documentos secundários, sob método dedutivo e abordagem qualitativa. O estudo analítico, foi subsidiado nos documentos selecionados e incluídos, tendo como critério de inclusão, tratar-se de documentos publicados na língua portuguesa e datados entre os anos de 2010 e 2021, que abrange a temática e palavras-chave, excluindo os que não atendessem a todos os critérios citados.

8 CRONOGRAMA

Ações/etapas	Trimestre (mês/ano)			
	1°	2°	3°	4°
Definição do tema e coleta de fontes bibliográficas	03/2021			
Elaboração do projeto		04/2021		
Entrega do projeto final ao orientador e defesa		05/2021		
Reformulação do projeto e entrega à coordenação		05/2021		
Levantamento bibliográfico em função do tema/problema	04/2021		08/2021	
Discussão teórica em função da determinação dos objetivos			09/2021	
Análise e discussão dos dados				10/2021
Elaboração das considerações finais				10/2021
Revisão ortográfica e formatação do TCC				10/2021
Entrega das vias para a correção da banca				11/2021
Arguição e defesa da pesquisa				11/2021
Correções finais e entrega à coordenação				11/2021

9 ORÇAMENTO

Descrição do material	Un.	Qtde	Valor (R\$)	
			Unitário	Total
Correção e formatação	un	20	5	100,00
Caneta esferográfica	un	3	2,00	6,00
Total				2,00
Fonte financiadora: recursos próprios.				

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, André Henrique de. Mecanismos de combate ao “trabalho escravo contemporâneo”. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XV, n. 98, mar 2012.
- ARAÚJO, Márcia Faber; GARCIA, Regina & Coutinho; CHRISTIAN, Fernando & Tomaz. ASSÉDIO MORAL: Estudo de caso no setor público e em uma empresa multinacional. Conference: *X Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia (SEGeT)*, Rezende, v. X, 2013.
- BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins; TUPIASS, Alessandra de Cássia Fonseca Tourinho. Os direitos sociais trabalhistas como direitos fundamentais na Constituição de 1988, sua eficácia e a proibição do retrocesso social. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XIV, n. 88, maio 2011.
- COSTA, Isabelle Cristinne Pinto et al . Produção científica acerca de assédio moral em dissertações e teses no cenário brasileiro. *Rev. esc. enferm. USP*, São Paulo , v. 49, n. 2, p. 0267-0276, Apr. 2015.
- DINIZ, Maria Helena. *Curso de Direito Civil Brasileiro – Responsabilidade Civil*. 19 ed. São Paulo: Saraiva, 2005.
- GAIVA, Emilia Munhoz. Assédio moral na administração pública. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XVI, n. 110, mar 2013.
- GONÇALVES, Carlos Roberto. *Direito civil brasileiro*. 3. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2008. v. IV.
- HIRIGOYEN, M. F. *Assédio moral: redefinindo o assédio moral/ Marie-France Hirigoyen: tradução \Rejane Janowitz*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.
- KUMAGAI, Cibele; MARTA, Taís Nader. *Princípio da dignidade da pessoa humana*. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XIII, n. 77, jun 2010.
- MELO, Nehemias Domingos de. Assédio moral: individual e coletivo. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XI, n. 54, jun 2008.
- MIRAGLIA Lívia Mendes Moreira. *Trabalho escravo contemporâneo: conceituação à luz do princípio da dignidade da pessoa humana*. 2008. Dissertação (Mestrado) - Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Programa de Pós-graduação em Direito, Belo Horizonte.
- NASCIMENTO, S. A. C. M. *O assédio moral no ambiente de trabalho*. 2005. Disponível em: <<http://www1.jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=5433>>. Acesso em mai. 2021.
- PEREIRA, Ricardo Diego Nunes. Os novos danos: danos morais coletivos, danos sociais e danos por perda de uma chance. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XV, n. 99, abr 2012.
- PERRUSI, Caroline Helena Limeira Pimentel; BARRETO, Antônio Sérgio Meira. *Dumping Social e o Projeto de Lei N°. 1615/2011*. 2014. Não Paginado. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=8ff7d9eca2df771f>. Acesso em: mai. 2021.

SANTOS, Pablo de Paula Saul. Responsabilidade civil: origem e pressupostos gerais. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XV, n. 101, jun 2012.

SOARES, Fernanda de Carvalho. O assédio moral no ordenamento jurídico brasileiro. *Revista Fórum Trabalhista – RFT*, Belo Horizonte, ano 3, n. 11, p. 21-47, mar./ abr. 2014

TOLEDO, F. *Administração de pessoal: Desenvolvimento de recursos Humanos*. 7. ed. São Paulo: Atlas, 1989.

ZANETTI, Robson. *Dano moral e assédio moral na Justiça do Trabalho são a mesma "coisa"?*. Disponível em: <<https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/4825/Dano-moral-e-assedio-moral-na-Justica-do-Trabalho-sao-a-mesma-coisa>>. Acesso em mai. 2021.