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

HELEN MATOS URZEDO

ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES CONTRATUAIS DE TRABALHO

CAIAPÔNIA – GOIÁS
2020

HELEN MATOS URZEDO

ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES CONTRATUAIS 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. Reinaldo Fernandes Moraes

CAIAPÔNIA – GOIÁS

2020

SUMÁRIO

1 TEMA E DELIMITAÇÃO	3
2 PROBLEMA	3
3 HIPÓTESES	3
4 JUSTIFICATIVA	4
5 REVISÃO DE LITERATURA	4
5.1 DEFINIÇÕES DE ASSÉDIO MORAL	4
5.2 TIPOS DE ASSÉDIO MORAL	5
5.3 O ASSÉDIO MORAL NA LEGISLAÇÃO PÁTRIA	6
5.4 DANOS À VÍTIMA	7
5.5 INTERAÇÕES NO AMBIENTE DE TRABALHO	8
5.6 CONSEQUÊNCIAS PARA O EMPREGADOR E PARA A EMPRESA	8
6 OBJETIVOS	10
6.1 OBJETIVO GERAL	10
6.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	10
7 METODOLOGIA PROPOSTA	10
8 CRONOGRAMA	12
9 ORÇAMENTO	13
REFERÊNCIAS	14

1 TEMA E DELIMITAÇÃO

Atualmente, no mundo moderno, é muito recorrente a prática do assédio moral nas relações de trabalho e emprego. Infelizmente, tal ilegalidade, além de ferir o princípio constitucional da dignidade, acaba por atrair a falta de rendimento profissional e, conseqüentemente, a possível quebra da produtividade empresarial. Portanto, devido ao grande interesse social e importância do assunto, a presente pesquisa tem como tema e delimitação “Assédio Moral nas relações contratuais de trabalho”.

2 PROBLEMA

O assédio moral no ambiente laboral é tema recorrente nas pesquisas jurídicas, instando estudos que demonstram o quanto esse fenômeno pode ser prejudicial ao trabalhador, sobretudo relativos à saúde psíquica. Assim, visando aprofundar a reflexão sobre o tema em face da sua grande relevância social, o presente projeto de pesquisa levantou-se a seguinte indagação: Comprovada a prática do assédio moral por parte do empregador dentro da jornada laboral, quais são as possíveis conseqüências jurídicas a este, bem como ao empregado e, até mesmo, ao contrato de trabalho?

3 HIPÓTESES

Diante da problemática levantou-se as seguintes hipóteses:

- Em relação ao assédio moral no ambiente laboral, o trabalhador poderá sofrer danos (psíquicos), podendo resultar em perda de produtividade laboral, afastamentos ocasionais ou constantes e, até mesmo, o surgimento de doenças ligadas à diminuição da capacidade laboral.
- As empresas poderão ter prejuízos caso o assédio estabeleça trocas contínuas de empregados. Isso pode gerar despesas que vão desde a seleção de treinamento até aumento de ações trabalhistas, incluindo pedidos de reparação por danos morais.

- Comprovado a ocorrência de grave ameaça ou violência, o assediador poderá responder por lesão corporal, constrangimento ou liberdade individual da vítima.
- Caso venha a submeter o empregado a uso superiores de suas forças, ou a fazer algo que atinge sua índole e boa-fé, poderá então o obreiro requerer a rescisão indireta do contrato de trabalho.

4 JUSTIFICATIVA

Nos últimos anos, o assédio moral no ambiente laboral vem chamando muita atenção e causando grave preocupação social, tendo em vista que o assunto é desafiador e provoca questionamentos sobre as relações de trabalho, na esfera econômica e profissional. Devido à ampliação nos postos de trabalho, o assédio moral se destaca de uma forma atuante, pois o que faz a máquina da empresa funcionar é o trabalhador e, sem ele, dificilmente será possível obter o crescimento econômico esperado. Com isso, se começa a levantar os questionamentos sobre as consequências da prática do assédio moral dentro das relações laborais, que podem acontecer sobre as mais variadas formas, causas e efeitos.

Dentre as causas do assédio moral é possível citar a discriminação, recusa e desconhecimento da diversidade, além dos fatores hierárquicos, nos quais há a necessidade suscita sentimento de inveja.

A presente pesquisa é relevante para o entendimento do que seja o assédio moral, quais ocasiões que ele acontece, como o assediado se sente diante dessas situações, quais as consequências tanto para o obreiro quanto para o empregador, bem como para o contrato de trabalho. Diante disso, a sociedade em geral ficará atento sobre, o que realmente venha a ser o assédio moral, se esse problema está se instalando em seu local de trabalho, podendo então evitar tal constrangimento.

5 REVISÃO DE LITERATURA

5.1 DEFINIÇÕES DE ASSÉDIO MORAL

O conceito de Assédio Moral não é estático, varia de acordo com os antecedentes históricos da discussão, a cultura das pessoas envolvidas e a maturidade de cada Estado, sendo

considerado um dano à pessoa.

Primeiramente, antes de definir o que vem a ser o assédio moral, faz-se necessário entender o que vêm a ser “assediar”, e para isso, o dicionário Michaelis, em sua versão *online*, nos dá, em suas segunda e terceira definição de:

Perseguir de maneira insistente, geralmente com propostas; Insistir de modo ofensivo, com a intenção de seduzir alguém ou manter relacionamento sexual, servindo-se geralmente do poder que detém.

Para Hirigoyen (2001, p.83), o assédio moral é qualquer abuso que tente prejudicar a dignidade ou a saúde física e mental de uma pessoa, colocar em risco seu trabalho ou prejudicar seu ambiente de trabalho por meio da repetição ou sistematização.

Nesse mesmo sentido, o professor Glöckner (2004, p.19) define o assédio moral como:

Podemos então conceituar o assédio moral, unindo os vários conceitos que anteriormente foram apresentados, como sendo toda a conduta abusiva, através de gestos, palavras, comportamentos, atitudes, que atente, seja pela sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade física de um trabalhador, ameaçando seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho. Trata-se, portanto, da exposição do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, feitas de forma repetitiva e prolongada durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções.

Tais conceitos demonstram os diversos enfoques que o assédio moral pode apresentar diante do cenário do trabalho de cada pessoa que acaba sendo exposto ao assédio.

5.2 TIPOS DE ASSÉDIO MORAL

Conforme Calhau (2009), o assédio moral no local de trabalho pode ocorrer de três maneiras: horizontalmente entre trabalhadores do mesmo nível; verticalmente entre trabalhadores de nível superior e outro de nível inferior; e vertical descendente quando ocorre entre um trabalhador de nível inferior contra um outro de nível superior.

Confirmando o supramencionado, conforme Alkimin (2010, p.61) o assédio moral poderá ser:

[...] vertical descendente (parte do superior em relação aos seus subordinados); horizontal simples ou coletivo (parte de um ou mais trabalhado em relação ao colega de serviço); vertical ascendente (de um ou mais assalariados em relação ao superior hierárquico).

Sobre o tema, Ferreira (2010, p. 52), aduz que:

A relação descendente, ou assimétrica, na qual o assédio moral emana da hierarquia. Dentro dessa relação, as causas que levam ao processo assediador são diversas, conforme destaca Hirigoyen: Há o objetivo puro e simples de eliminar-se a vítima para valorizar o próprio poder (do agressor); há também, a finalidade de levar a vítima a pedir demissão, o que eliminaria custos adicionais e impediria procedimentos judiciais; e, ainda, há própria gestão de empresa que incentiva e aprova o assédio moral como o meio de administrar seus empregados

Para Hirigoyen (2009), como a vítima se sente mais isolada e tem dificuldade em encontrar uma solução para o problema, ser intimidado por superiores e subordinados terá consequências ainda mais graves.

Assim, o assédio no ambiente de trabalho se demonstra como qualquer conduta praticada de forma abusiva que geram danos à pessoa do empregado, tendo sua dignidade e/ou integridade física ou mental colocada em perigo. Tais atos ocorrem de forma reiterado, vez que o assediado, por necessidade de se manter no emprego teme as represalhas que possa sofrer caso haja a denúncia.

5.3 O ASSÉDIO MORAL NA LEGISLAÇÃO PÁTRIA

De acordo com Gomes (2018), A Constituição Federal possui diversos dispositivos constitucionais para proteger os trabalhadores da ameaça dos empregadores. A coleta cotidiana de evidências enfatiza a importância da constituição para a proteção dos direitos e interesses dos trabalhadores, pois as decisões judiciais proferidas a título da Carta Magna condena o empregador a ressarcir os danos causados, protegendo assim a integridade psicológica dos trabalhadores.

O ensinamento de Cavalcante Junior e Sousa (2006, p. 58) assevera que:

A temática que envolve o assédio moral é necessária ser analisada sob o ponto de vista constitucional, buscando esclarecer como a agressão viola princípios como da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho. A Carta Magna de 1988, em seu artigo 1º, dispõe sobre os fundamentos da constituição de um Estado Democrático de Direito, trazendo nos incisos III e IV, os princípios da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, respectivamente. Em complemento, em seu artigo 170, a Constituição Federal estabelece que “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 [...]”. Desta forma, não obstante em ambos os dispositivos constitucionais, o legislador claramente disponha sobre a preocupação com a proteção à dignidade humana e a proteção ao trabalho, tais princípios há muito tem sido frontalmente desrespeitados pelo processo devastador do assédio moral

Gomes (2018) aduz que as pessoas estão preocupadas com o assédio moral no local de trabalho. No entanto, os legisladores brasileiros sempre se esbarra nas burocracia das etapas do processo legislativo.

5.4 DANOS À VÍTIMA

Segundo Barreto (2001), o assédio tem a capacidade de causar trauma à vítima, e esse trauma certamente não será excluído de forma repentina.

Ainda sobre o assunto, o supramencionado autor ensina que os insultos de longa duração e repetidos sofridos pelos trabalhadores no ambiente de trabalho manifestam-se de forma cega e silenciosa. No entanto, seu impacto na saúde dos trabalhadores é específico e prejudicial, principalmente em empresas que desprezam e desconsideram a dor dos trabalhadores. O que é chocante é que este é um dos atos de violência mais praticados nas relações de trabalho.

Mauro (2002), médico, em um artigo para a internet, descreve que:

Todos os quadros apresentados como efeitos à saúde física e mental podem surgir nos trabalhadores vítimas de assédio moral, devendo, ser, evidentemente, consideradas como doenças do trabalho. Os primeiros sintomas são problemas clínicos devido ao estresse [...]. Depois começa a ser afetada a parte psicológica [...]. A autoestima da pessoa começa a entrar em declínio [...]

Em casos extremos, Hirigoyen (2005) preleciona que, esses problemas podem levar ao chamado transtorno de estresse pós-traumático. O DSM IV (Classificação Internacional de Transtornos Mentais) classifica o estresse pós-traumático como resultado de trauma.

Muitas vezes, as vítimas de assédio no trabalho nem têm consciência de que seus direitos

estão sendo violados, vez que tais atos são praticados por colegas do mesmo nível hierárquico.

5.5 INTERAÇÕES NO AMBIENTE DE TRABALHO

Fonseca (2000) descreve que, o ambiente de trabalho é o primeiro a sofrer as consequências do dano moral e sexual, repercutindo, claro, na vida do trabalhador. Isso porque é no ambiente de trabalho que o trabalhador passa a maior parte do dia, e quando esse ambiente fica insuportável em decorrência do assédio, a pessoa se vê obrigada a afastar-se do trabalho para evitar esses constrangimentos.

Para Cavalcante e Jorge Neto (2005, p. 02) “[...] por sua reiteração, ocasionam lesões à dignidade, integridade física e psicológica da pessoa, e conseqüentemente a degradação do ambiente de trabalho”.

Conforme Gomes (2018), é possível verificar que as vítimas de assédio moral e sexual inevitavelmente se sentirão infelizes no ambiente de trabalho, pois ele se tornará um local pesado e opressor, privando-as de parte de sua capacidade produtiva e renda do trabalho, e até mesmo colocando em risco seu sustento, vez que seu trabalho não produzirá os resultados necessários, podendo ser despedido.

Para Delgado (2008), um ambiente de trabalho saudável e confortável melhora a qualidade de vida, melhora o desempenho dos funcionários e traz lucros para os empregadores.

Portanto, deve-se ter em mente que qualquer ação que possa causar danos ao ambiente de trabalho pode ser considerada assédio.

5.6 CONSEQUÊNCIAS PARA O EMPREGADOR E PARA A EMPRESA

Segundo Alkimin (2005), no âmbito da relação de trabalho, o assédio moral não só constitui uma violação do contrato, mas também viola as regras contidas na CLT, além de violar os direitos básicos garantidos pela Constituição de 1988.

Ainda, Alkimin (2005), quando o empregador pratica assédio moral, o trabalhador que agora é vítima também pode ter o contrato de trabalho rescindido, contudo, agora irá impor uma justificativa ao assediador. Esta é a chamada rescisão indireta do contrato de trabalho, que se aplica por culpa única do empregador.

Semelhantemente, Martins (2001, p. 334) “[...] rescisão indireta ou dispensa indireta é a forma de cessação do contrato de trabalho por decisão do empregado em virtude da justa causa praticada pelo empregador (art.483 da CLT)”.

Sobre o assunto, Martinez (2010, p. 529) alude 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.

Quanto aos danos à empresa, Ramos (2012) diz que, em primeiro lugar, deve-se destacar que o dano direto causado à empresa está relacionado ao prejuízo da empresa causado pelos trabalhadores. Isso porque, como vítimas de assédio moral, os trabalhadores inevitavelmente produzirão de maneira diferente de antes, podendo até mesmo pedir demissão, como na maioria dos casos de assédio.

Ainda, Zanetti (2008) explicita que é importante destacar que, quando uma empresa passa a praticar o assédio moral por meio de seus líderes hierárquicos, ela se desvia da função que criou, ou seja, estamos diante do problema de desvio da função social da empresa.

Pois conforme Almeida (2003, p. 141), “[...] a função social da empresa representa um conjunto de fenômenos importantes para coletividade e é indispensável para a satisfação dos interesses inerentes à atividade econômica”.

Conforme pensamento de Dellegrave Neto (2007), não há dúvida de que o assédio moral é um ato ilícito que causa danos aos trabalhadores, portanto, quem o pratica tem a responsabilidade de ressarcir os danos causados.

Diniz (2004) elucida que, para o comportamento ilegal ser configurado, deve haver fatos lesivos voluntários causados pelo agente por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência.

Por fim, deve o assediado denunciar a situação de abuso ao superior do assediador, pois a empresa é obrigada a tomar medidas para impedir o assédio. Não somente o assediado, mas qualquer pessoa que presenciar tais casos.

6 OBJETIVOS

6.1 OBJETIVO GERAL

Analisar as leis acerca da violação do princípio da dignidade humana a fim de determinar a eficácia das normas jurídicas quanto ao combate ao assédio moral nas relações de trabalho, assim como sua reparação civil.

6.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Revisar os conceitos, manifestações, consequências, legislação e estilos de enfrentamento do assédio moral nas relações de trabalho através da literatura, sobre uma perspectiva individual e coletiva das consequências ao trabalhador.

Analisar a literatura e a legislação trabalhista, relacionada a estratégias de combate ao assédio moral no ambiente de trabalho, à luz do princípio da dignidade da pessoa humana.

Verificar na legislação e jurisprudência sobre os meios de proteção dado ao trabalhador assediado em seu ambiente de trabalho.

7 METODOLOGIA PROPOSTA

Para Prodanov e Freitas (2013), a metodologia é entendida como uma ciência de pesquisa, compreensão e avaliação dos métodos de pesquisa acadêmica a serem realizados, com a finalidade de que conduza à solução do problema analisado.

Dessa forma, em consonância ao exposto acima, o presente trabalho será realizado, por meio de pesquisa bibliográfica e documental, através de uma abordagem analítica, em livros, artigos, sites da internet, e pesquisa por meio de leis e jurisprudências, em uma abordagem qualitativa de dados, pois, como descreve Severino (2007, p.122), “a pesquisa bibliográfica, se caracteriza por ser realizada através dos registros disponíveis, em consequência de pesquisas anteriores, a qual se faz por meio de documentos como livros, artigos, teses, etc”.

Ainda, Prodanov e Freitas (2013, p.70), ao tratar da pesquisa qualitativa a descrevem como, “Esta não requer o uso de métodos e técnicas estatísticas. [...] Tal pesquisa é descritiva.

Os pesquisadores tendem a analisar seus dados indutivamente. O processo e seu significado são os focos principais de abordagem”.

Como base teórica do presente trabalho serão utilizados diversos doutrinadores das áreas do direito civil e do direito do trabalho, bem como jurisprudências e autores que elaboram artigos científicos sobre o tema em comento.

8 CRONOGRAMA

Ações/etapas	Trimestre (mês/ano)			
	1º	2º	3º	4º
Definição do tema e coleta de fontes bibliográficas			08/2020	
Elaboração do projeto			08-09/2020	10/2020
Entrega do projeto final ao orientador e defesa				10/2020
Reformulação do projeto e entrega à coordenação				11/2020
Levantamento bibliográfico em função do tema/problema	02/2020			
Discussão teórica em função da determinação dos objetivos	02-03/2020			
Análise e discussão dos dados		04/2020		
Elaboração das considerações finais		04-05/2020		
Revisão ortográfica e formatação do TCC		05/2020		
Entrega das vias para a correção da Banca		06/2020		
Arguição e defesa da pesquisa		06/2020		
Correções finais e entrega à coordenação		06/2020		

9 ORÇAMENTO

Descrição do material	Un.	Qtde	Valor (R\$)	
			Unitário	Total
Resma de papel A4(75g/m ²)	un	1	15,00	15,00
Impressão	un	-	-	-
Correção e formatação	un	16	5,00	80,00
Caneta esferográfica	un	2	1,00	2,00
Total				97,00
Fonte financiadora: recursos próprios.				

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, M. C. *A Função Social da Empresa na Sociedade Contemporânea: Perspectivas e Prospectivas*. Unimar, Marília, v. 3, 2003.

ALKIMIN, M A. *Assédio moral na relação de trabalho*. Curitiba: Juruá, 2005.

_____. *Assédio Moral na relação de emprego*. Curitiba: Juruá, 2010.

BARRETO, M. *Assédio Moral no Trabalho: chega de humilhação*. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org/site/>>. Acesso em 02 de nov. 2020.

CALHAU, L. B. *Bullying - o que você precisa saber: identificação, prevenção e repressão*. Rio de Janeiro: Impetus, 2009.

CAVALCANTE, J. Q. P.; JORGE NETO, F. F. *O direito do trabalho e o assédio moral*. Jus Navigandi. Teresina, ano 9, n.638, 7 abr. 2005. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=6457>> Acesso em 15 de out. 2020.

CAVALCANTE, J. S. *Assédio Moral no Ambiente de trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2006, p. 58.

DALLEGRAVE NETO, J. A. *Responsabilidade Civil no direito do trabalho*. 2º ed. São Paulo: LTr, 2007.

DELGADO, M. G. *Curso de Direito do Trabalho*. 7 ed. São Paulo: LTR, 2008.

DINIZ, M. H. *Curso de Direito Civil Brasileiro -Responsabilidade Civil*, v,7. 16 Edição. Editora Saraiva 2004.

FERREIRA, H. D. B. *Assédio moral nas relações de trabalho*. Campinas: Russell Editores, 2010.

FONSECA, F.. *Assédio moral – breves notas*. Revista LTr, São Paulo, v. 71, n. 1, 2000.

GOMES, T. L. B.. *DIREITO DO TRABALHO: Assédio Moral nas relações de trabalho*. Disponível em: <<http://repositorio.aee.edu.br/bitstream/aee/763/1/Monografia%20-%20Thanara%20Lorena.pdf>>. Acesso em: 15 de out. 2020.

GLÖCKNER, C. L. P. *Assédio Moral no Trabalho*. São Paulo: IOB Thomson, 2004.

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

_____. *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2005.

_____. *Assédio moral: a violência perversa no cotidiano*. 10. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil. 2009.

JUSTI, J.; VIEIRA, T. P. *Manual para padronização de trabalhos de graduação e pós-graduação lato sensu e stricto sensu*. Rio Verde: Ed. UniRV, 2016.

MARTINEZ, L. *Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

MARTINS, S. P. *Dano moral decorrente do contrato de trabalho*. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

MICHAELIS. *Dicionário Online*. Disponível em: <<http://michaelis.uol.com.br/busca?id=eOA8>>. Acesso em: 20 de out. 2020

MOURA, M. A. *Assédio moral*. Disponível em: <<http://www.mobbing.nu/estudios-assediomoral.doc>>. Acesso em 20 de out. 2020.

PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. *Metodologia do trabalho científico* [recurso eletrônico]: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico. 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

SEREVINO, A. J. *Metodologia do Trabalho Científico*. 23. ed. rev. e atualizada. São Paulo: Cortez, 2007.

RAMOS, L. L. G. *Assédio moral no trabalho: o abuso do poder diretivo do empregador e a responsabilidade civil pelos danos causados ao empregado, atuação do ministério público do trabalho*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

ZANETTI, R. *Assédio moral no trabalho – Caps. 1 - 7*. Portal Jurídico Investidura, Florianópolis/SC, 11 Nov. 2008. Disponível em: <www.investidura.com.br/biblioteca-juridica/obras/livros/1615> Acesso em: 10 de nov. 2020.