

**UNIRV- UNIVERSIDADE RIO VERDE - CAMPUS CAIAPÔNIA
FACULDADE DE DIREITO**

RAFAELA MARTINS VILELA

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

CAIAPÔNIA –GO

2020

RAFAELA MARTINS VILELA

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

Projeto de Pesquisa apresentado à Faculdade de Direito UniRV– Universidade de Rio Verde Campus Caiapônia, como parte das exigências para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Esp. Geraldo Caldeira Z. Neto

CAIAPÔNIA –GO

2020

SUMÁRIO

1 TEMA E SUA DELIMITAÇÃO	4
2 FORMULAÇÃO DO PROBLEMA	4
3 CONSTRUÇÃO DAS HIPÓTESES.....	4
4 JUSTIFICATIVA.....	5
5 REVISÃO DE LITERATURA	6
6 OBJETIVOS	11
6.1 GERAL	11
6.1 ESPECÍFICOS	11
7 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	11
8 CRONOGRAMA DE EXECUÇÃO.....	12
9 ORÇAMENTO.....	13
REFERÊNCIAS.....	14

1 TEMA E SUA DELIMITAÇÃO

No presente trabalho será abordado, o assédio moral no ambiente de trabalho, delimitando-se a pesquisa nas consequências físicas, mentais e sociais do trabalhador submetido a tal prática, bem como as medidas protetivas legalmente previstas e os meios de reparação existentes no ordenamento jurídico pátrio.

2 FORMULAÇÃO DO PROBLEMA

As novas dinâmicas das relações de trabalho, apresenta uma massa relevante de mão de obra das mulheres no mercado. Ainda, impera-se notória confusão do empregador em não saber distinguir o conceito de poder disciplinar e resultados de forma legal. Outra situação incidente é a condicionante de interesses pessoais do empregador na contrapartida a oportunidades no quadro funcional.

Diante da pouca normativa existente ao tema e da realidade das relações de trabalho, como poderia ser identificada, combatida e reparada a prática do assédio moral perpetrada pelo empregador?

3 CONSTRUÇÃO DAS HIPÓTESES

- A implementação de medidas preventivas contra o assédio moral no interior das empresas ou do ambiente de trabalho melhora a convivência;
- Análise pontual das normas e se estas são suficientes ao combate do assédio moral;
- Medidas protetivas ao trabalhador inibe a ação do assediador no interior das empresas;
- Possíveis penalidades e reparações implementadas em favor do assediado em face do assediador diminuem as chances do assédio ocorrer;
- As regras existentes podem ser levadas ao ambiente coletivo, como um meio de pressionar e combater esses ilícitos no ambiente de trabalho.

4 JUSTIFICATIVA

A origem do assédio moral foi idealizada por volta dos anos 80 e 90, através de pesquisas desenvolvidas pelo psicólogo alemão Dr. Heinz Leymann na Suécia, que criou a concepção “*mobbing*” que significa “assédio psicológico”, para narrar sobre o assédio moral e emergir os debates pautados nos tempos atuais.

O assédio moral está presente desde os primórdios da relação de emprego, não apenas no vínculo entre patrão e empregado, mas em toda a esfera do ambiente de trabalho, ela encontra-se presente entre funcionários, chefes, superiores hierárquicos, ocupantes de cargo de direção, etc.

A intensa concorrência do mercado e a busca incessante pela produtividade e lucro, geram para os empregados fatores desconfortantes no ambiente de trabalho, o que colabora para a prática do assédio moral, causado através de ofensas, humilhação, agressão moral e psicológica, cobrança excessiva de desempenho, entre muitos outros.

No ordenamento jurídico brasileiro não existe uma lei específica que resguarde o trabalhador do assédio moral, mas possui amparo na Constituição Federal em seus artigos 1º, incisos III e IV, 7º, inciso XXII, 170, inciso VI e 225, *caput*, resguardando ao Princípio da Dignidade da Pessoa Humana e a garantia aos valores social do trabalho. Adiante, tem-se normas constitucionais, e infraconstitucionais, as quais, o juiz ao fazer uma interpretação teleológica é capaz de combater o ilícito, porém, regras específicas, são importantes dinamizar com mais força ao que se propõe erradicar.

Subsiste uma possibilidade da extinção do contrato de trabalho por parte do empregado, esta ocorre quando o empregador incumbe uma falta grave. Consolida-se falta grave, o empregador que deixa de cumprir uma disposição imposta no contrato de trabalho, titulada como rescisão indireta, tendo o empregado o dever de provar a conduta ilícita do empregador. Possui expressa previsão no artigo 483 da CLT.

Neste trabalho será mostrado que o assédio moral nos dias atuais é um tema desconhecido entre os trabalhadores, porém bastante debatido doutrinariamente, e por não possuir sua própria normatização, gera efeitos na esfera trabalhista, civil e penal.

5 REVISÃO DE LITERATURA

De acordo com o Dicionário Etimológico, a palavra “trabalho” é derivada do latim *tripaliare*, que se traduz em subordinar alguém à tortura, uma técnica usada na antiguidade através do *tripalium*, um instrumento utilizado para tal fim, que continha três paus fixados ao chão no qual o condenado era preso. (Cunha 2007, p .s/p).

A história aponta que desde a antiguidade a relação de trabalho era baseada na violência, humilhações e situações constrangedoras, causando diversos tipos de danos aos trabalhadores, que depois seria conceituado como o assédio moral.

O assédio moral foi fonte de diversos estudos, tendo início na área da Biologia, na década de 60, nas pesquisas do etologista Konrad Lorenz, comprovando a agressão dos animais de pequeno porte físico, por meio de reações coletivas e intimidações quando invadido seu território.

Em seguida, no ano de 1972, Peter-Paul Heinemann fez uma pesquisa sobre a conduta agressiva das crianças no ambiente escolar. Em 1984 Heinz Leymann, Psicólogo do Trabalho, fez uma análise dos estudos anteriores e publicou uma matéria pelo *National Board of Occupational Safety and Health in Stokolm*, descrevendo as consequências do assédio moral no ambiente de trabalho, na área da neuropsíquica da pessoa humilhada. O psicólogo conceitua o assédio moral como:

Uma interação social, através da qual um indivíduo (raramente mais do que um) é atacado por um ou mais (raramente mais de quatro) indivíduos de forma diária e continuada durante meses, levando a pessoa assediada a sentir-se numa posição completamente desprotegida e correndo um elevado risco de exclusão. (LEYMANN, 2000 *apud* SILVA, 2007, p. 3).

Após os primeiros estudos de Heiz Leymann, várias pesquisas foram iniciadas na Europa. Na França, em 2000, foi publicado o livro *Le harcelement moral: la violence percerce ou quotidien* (Assédio moral: a violência perversa do cotidiano), pela psicóloga, psiquiátrica e psicoterapeuta Marie-France Hirigoyen, descrevendo casos reais, os danos causados às vítimas e os atos desumanos do agressor.

Em 2002 lançou seu segundo livro *Mal-estar no trabalho: redefinindo o assédio moral*, no qual expôs a definição do assédio moral, assim definindo:

O assédio moral no trabalho define-se como sendo qualquer comportamento abusivo (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, pela sua repetição ou pela sua sistematização, contra a dignidade ou a integridade psíquica ou física de uma pessoa pondo em perigo o seu emprego ou degradando o clima de trabalho (HIRIGOYEN, 2002, *apud*, SILVA, 2007, p.3).

No Brasil, o assédio moral passou a ser relevante juridicamente desde 1988, quando a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CF/88) inseriu a defesa da personalidade como um dos direitos fundamentais do homem e tornou jurídico o dano moral (FONSECA, 2003, p 675).

A Constituição Federal garante a proteção ao princípio da Dignidade da Pessoa Humana, princípio este que está unido diretamente aos valores essenciais da existência do ser humano. Com base nesse pensamento, José Afonso da Silva (2000, p. 46) diz que: “a dignidade humana não é uma criação constitucional, pois ela é um desses conceitos priori, um dado preexistente a toda experiência especulativa, tal como a própria pessoa humana”.

O artigo 1º, inciso III da Constituição dispõe o seguinte texto:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:
III - a dignidade da pessoa humana; (BRASIL, 1988).

Neste sentido o doutrinador Marcelo Novelino faz a definição deste princípio como:

A dignidade da pessoa humana não é um direito, mas um atributo que todo ser humano possui, independentemente de sua origem, sexo, idade, condição social ou qualquer outro requisito. O ordenamento jurídico não confere dignidade a ninguém, mas tem a função de protegê-la contra qualquer tipo de violação. (NOVELINO, 2008, p. 210).

O princípio da dignidade da pessoa humana esta ligado aos direitos fundamentais, sendo estes a base de todo o ordenamento jurídico. Nas palavras de Daniel Sarmento:

O princípio da dignidade da pessoa humana representa o epicentro axiológico da ordem constitucional, irradiando efeitos sobre todo o ordenamento jurídico (...) pode ser dito que o princípio em questão é o que confere unidade de sentido e valor ao sistema constitucional, que repousa na ideia de respeito irrestrito ao se humano – razão última do Direito e do Estado (SARMENTO, 2002, p. 59-60).

Neste sentido, o artigo 170 da Carta Magna valoriza o trabalho do homem e o assegura a ter uma vida digna, para que possa suprir as suas necessidades essenciais, dispondo o artigo o seguinte texto: “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, observados os seguintes princípios”.

Margarida Barreto (2000, p. 424), ao analisar sobre a perda do princípio da dignidade da pessoa humana diz que: “quando o homem prefere a morte à perda da dignidade, se percebe muito bem como saúde, trabalho, emoções, ética e significado social se configuram num mesmo ato, revelando a patogenicidade da humilhação”.

A Constituição visa proteger, além dos valores fundamentais, o trabalhador em seu ambiente de labor, estabelecendo no artigo 7º, inciso XXII, um ambiente saudável e seguro:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. (BRASIL, 1988).

No Brasil, o tema assédio moral foi abordado pela primeira vez em âmbito jurídico, pela Juíza do Trabalho Márcia Novaes Guedes, através da sua obra publicada em 2003, Terror psicológico no trabalho.

A pioneira de pesquisa sobre o tema no Brasil foi a médica pesquisadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP), Margarida Maria Silveira Barreto, com uma tese de mestrado defendida no ano de 2000, mas publicada no ano de 2006, cujo tema era Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações.

O novo Dicionário Aurélio (2009) define assédio como insistência importuna, junto de alguém, com propostas, perguntas ou pretensões ou mais insistência de forma impertinente, perseguição, sugestão ou pretensão constantes em relação a alguém, já o conceito de moral, está ligado ao conjunto de regras e princípios que regem um grupo ou sociedade.

Existem diversos conceitos sobre o assédio moral, mas para ser concretizado, é necessário que o assediador possua uma conduta de atos repetitivos e prolongados, com o intuito de que a vítima seja prejudicada de alguma forma. O assédio moral na definição de Barreto é:

Assédio moral é a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de seus funções, sendo mais comum em relações hierárquicas autoritárias a assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, de um ou mais chefes dirigida a um ou mais subordinado(s), desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização, forçando-o a desistir do emprego (BARRETO, 2000, p. 127).

Márcia Novaes Guedes conceitua o assédio moral como:

Toda forma de atos e comportamentos preferidos pelo patrão, gerente, superior hierárquico ou pelos colegas de trabalho que visa perseguir de forma contínua e ostensiva a vítima assediada, podendo gerar danos relevantes e/ou irreversíveis nos aspectos físicos, psicológico e morais e até mesmo existencial do assediado. (GUEDES, 2005, p. 32).

Sob o entendimento de Hádassa Dolores Bonilha Ferreira, o assédio moral deve ser analisado pelo meio utilizado para concretizar o fato, e não de forma subjetiva:

É verdade que o assédio moral é um fenômeno subjetivo por natureza mas isso não lhe retira os aspectos objetivos. Aferir o assédio moral tendo-se em mente somente os danos causados, isto é, as consequências geradas no trabalhador que dele foi vítima, seria demasiado injusto, visto que nem todas as pessoas reagem da mesma forma diante das situações hostis, humilhantes e degradantes. Por um lado, existem pessoas que, depois de certo tempo de luta, acabam sucumbindo física e psicologicamente às agressões, o que desencadeia o desenvolvimento de diversos tipos de doenças. Por outro lado existem pessoas mais resistentes sem sofrer de qualquer doença física ou psicológica, mas que nem por isso deixam de ser afetadas por ele. Assim, julgar a questão somente pela ótica dos danos físicos e psicológicos gerados significaria condenar aqueles que são psicologicamente mais fortes a serem submissos às condições degradantes de trabalho só porque não adoecem diante do tratamento hostil que lhes é direcionado (FERREIRA, 2004, p. 126 e 127).

A constante evolução da sociedade faz com que alguns conceitos também evoluam, como o de Ferreira:

O conceito de Assédio Moral tem se estendido, antes era caracterizado pela humilhação do trabalhador, logo hoje o conceito expandiu-se abrangendo o constrangimento, a supervisão excessiva, críticas infundadas, isolamento do trabalhador e perseguição durante o período laboral. (FERREIRA, 2004, p. 86).

O assédio moral não se confunde com eventuais conflitos profissionais, excesso de trabalho, exigências no cumprimento de metas, falta de segurança, trabalho em situação de risco ou ergonomicamente desfavorável (HIRIGOYEN, 2012, p. 77) . A má condição de trabalho, stress, ou os conflitos dentro do ambiente de trabalho geralmente são confundidos com o assédio moral. Aguiar faz a distinção de conflito e assédio moral:

É necessário, portanto, distinguir a comunicação verdadeira e simétrica, mesmo que gerada na esfera de um conflito, daquela comunicação perversa, subliminar, subreptícia, composta de subterfúgios, porque esta é uma das armas usadas pelo agressor para atingir sua vítima. (AGUIAR, 2005, p. 117).

Uma pesquisa feita pela revista Exame (2014), mostrou que em média são registradas 3,5 denúncias para cada grupo de 1.000 colaboradores mensalmente e grande parte dessas denúncias são feitas de forma anônima.

O fato de não existir nenhuma legislação federal específica sobre o assunto não significa que o trabalhador esteja sem respaldo, tendo ele uma ampla opção de recursos jurídicos para se defender.

6 OBJETIVOS

6.1 GERAL

Demonstrar a existência, reconhecimento, aplicabilidade do assédio moral nas relações de emprego, bem como as suas consequências ao empregado e o direito a reparação por danos materiais e imateriais sofridos pela conduta do empregador.

6.1 ESPECÍFICOS

- Conceituar o que é o Assédio Moral;
- Identificar o agressor e as formas de agressão;
- Apontar ações preventivas das vítimas e das empresas;
- Analisar o motivo pelo qual leva o assediador a praticar o assédio moral;
- Compreender a indenização por dano moral e dano material, bem como a possibilidade de rescisão oblíqua do contrato de trabalho;
- Tipificar as possíveis penalizações ao assediador;
- Esclarecer as mazelas suportadas pelas vítimas.

7 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

No presente trabalho a pesquisa será realizada em doutrinas, artigos e demais publicações na internet e demais acervos bibliográficos e fontes, o que proporcionará o fundamento para a elaboração do trabalho.

São procedimentos técnicos da presente pesquisa os métodos dedutivo e histórico.

Pelo método dedutivo será realizada uma análise dos princípios, da doutrina e da jurisprudência, principalmente quanto aos pontos divergentes, confrontando-os até chegarmos há conclusão pretendida.

Pelo método histórico será realizada uma análise do surgimento e evolução do objeto de estudo deste projeto.

8 CRONOGRAMA DE EXECUÇÃO

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	02/2021			
Discussão teórica em função da determinação dos objetivos	02-03/2021			
Análise e discussão dos dados		04/2021		
Elaboração das considerações finais		04-05/2021		
Revisão ortográfica e formatação do TCC		05/2021		
Entrega das vias para a correção da banca		06/2021		
Arguição e defesa da pesquisa		06/2021		
Correções finais e entrega à coordenação		06/2021		

9 ORÇAMENTO

O orçamento é estimado nos recursos financeiros aplicado no decorrer do projeto. No respectivo trabalho não será apresentado orçamento, devido todas as despesas gastas terem sido financiados pelo próprio pesquisador.

REFERÊNCIAS

- AGUIAR, André Luiz Souza. *Assédio moral: o direito á indenização pelos maus-tratos e humilhações sofridos no ambiente de trabalho*. São Paulo: LTr, 2005.
- BARRETO, Margarida Maria Silveira. *Uma jornada de humilhações*. 200. 266 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) – PUC, São Paulo, 2000.
- BARRETO, Margarida. *Violência, saúde e trabalho: uma jornada de humilhações*. Ed. São Paulo – EDUC Editorada Puc DP. 2003.
- CUNHA, Antônio Geraldo da. *Dicionário etimológico da língua portuguesa*. 3 ed. Rio de Janeiro: Lexikon, 2007.
- MELO, Luisa. *Assédio Moral é prática abusiva mais denunciada em empresas*. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/negocios/noticias/assedio-moral-e-pratica-abusiva-mais-denunciada-em-empresas>>. Acessado em 05 de novembro de 2020.
- FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. *Novo dicionário Aurélio da língua portuguesa*, 4. ed. Curitiba: Ed. Positivo, 2009, p. 2038.
- FERREIRA, Hadassa Dolores Bonilha. *Assédio Moral nas Relações de Trabalho*. 1º ed., Campinas: Russel Editores, 2004.
- FONSECA, Ricardo Tadeu Marques. *Saúde mental para e pelo trabalho*. *Revista LTr*, São Paulo, v.67, n 6, p. 679, junho, 2003.
- GERVAISEAU, M.; BARRETO, M. *Assédio Moral no trabalho*. Disponível em: <<http://www.assediomoral.org>>. Acessado em 05 de novembro de 2020.
- GUEDES, Márcia Novaes. *Terror psicológico no trabalho*. 2. Ed. São Paulo: LTr, 2005.
- HIRIGOYEN, Marie-France. *Assédio Moral: a violência perverso no cotidiano*. Tradução de Rejane Janowitz. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000.
- MELO, Luísa. *Assédio moral é prática abusiva mais denunciada em empresas*. Exame.com. Publicação em 11/11/2014 12:15.
- NOVELINO, Marcelo. *Direito Constitucional* . 2 ed. São Paulo, Método: 2008.
- SARMENTO, Daniel. *A ponderação de interesses na Constituição Federal*. 1ª ed. Segunda tiragem. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2002.
- SILVA, José Afonso da. *Curso de direito constitucional positivo*. 25. ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 2000.
- _____. *Curso de direito constitucional positivo*. 19. ed. rev. atual. e ampl. São Paulo: Malheiros, 2001.

SILVA, Paula Cristina Carvalho da. *Assédio Moral Trabalho. Dissertação*. 35 p. Coimbra. Universidade de Coimbra, 2007. <<http://www4.fe.uc.pt/fontes/trabalhos/2007003.pdf>>. Acessado em 05 de novembro de 2020.

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.