



MESTRADO EM CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO

UNIVERSIDADE: UNIVERSIDAD DE LA INTEGRACIÓN DE LAS AMÉRICAS

CURSO: Mestrado em Ciências da Educação

TÍTULO DO TRABALHO: O ASSÉDIO MORAL: suas implicações nas relações de emprego

AUTORA: MARIA JOSÉ OLIVEIRA REGES ATHAN

TUTOR: Prof. Dr. Diosnel Centurión

lensoid@gmail.com

PAVAVRA CHAVE: Assédio moral. Danos extrapatrimoniais. Direitos fundamentais.

1. INTRODUÇÃO

A presente pesquisa trata do assédio moral nas relações de trabalho, abordando sua origem, seu histórico, conceito, espécies, danos causados às vítimas, e a eventual existência de leis brasileiras que possam proteger o empregado dos abusos cometidos contra a dignidade da pessoa do trabalhador. A pesquisa procura, ainda, destacar as patologias, suas consequências ao assediado e a relação entre o assédio moral e os pedidos de demissão por parte dos empregados, dando destaque à legislação vigente, no sentido de verificar sua aplicabilidade e eficiência no combate ao referido fenômeno.

É inegável a relevância jurídica do tema, uma vez que se observa a inserção do assédio moral no ambiente laboral de forma quase que imperceptível, capciosa e perversa, em que os autores utilizam dos mais diversos mecanismos a fim de obter seu intento, violando a dignidade do assediado, bem como infringindo os princípios e as garantias constitucionais.

Dessa forma, o objetivo do presente trabalho foi realizar uma análise jurídica do assédio moral nas relações de trabalho, com destaque aos pedidos de rescisão indireta dos trabalhadores que são forçados a realizá-los por falta de uma legislação mais rigorosa que dê mais proteção contra esse violento fenômeno, cuja prática ainda é muito comum no ambiente laboral em pleno século XXI. Também foram analisadas as consequências danosas à saúde do trabalhador, a violação aos direitos fundamentais sociais, bem como a eficácia da legislação e jurisprudência vigentes a respeito da matéria, além de sua aplicabilidade no cotidiano dos trabalhadores.

A escolha do tema se deu devido a pesquisadora ser advogada trabalhista, recebendo diariamente clientes reclamando que sofrem reiteradas condutas humilhantes no ambiente de trabalho, e que, não suportando mais aquela situação, se veem forçados a pedir demissão.

Além da relevância do tema, pretende-se que o leitor compreenda os efeitos danosos que o fenômeno pode causar à vida do assediado. Pretende-se também demonstrar de que forma o assédio moral fere os direitos fundamentais do trabalhador.

A princípio, essa dissertação, além de se preocupar com elementos configuradores do assédio moral, também discute a questão das iniciativas legislativas no sentido de se criar leis mais rígidas ou incluir o assédio moral como tipo penal no Código Penal Brasileiro, bem como avaliar o tratamento conferido pela doutrina e jurisprudência brasileira a respeito do estudo.

Num primeiro momento, trata-se do histórico do assédio moral nas relações do trabalho no mundo e, especificamente, no Brasil, buscando discorrer acerca do seu surgimento, como se desenvolveram as primeiras formas, primeiros doutrinadores a tratar do assunto e o modo como o fenômeno pode ocorrer nas fases pré-contratual, contratual e pós-contratual. Só recentemente se tem notícia do início de estudos do *assédio moral* no ambiente laboral, no mundo e no Brasil, portanto, discorre-se aqui sobre as denominações dadas ao fenômeno em diferentes países, sobretudo nos países anglo-saxões e nórdicos, em razão da evolução dos estudos realizados na Finlândia, Reino Unido, Países Baixos, Suécia, Bélgica, Portugal, Itália e Espanha.

O segundo capítulo é dedicado especificamente ao estudo e abordagem do conceito, sujeitos e espécies do assédio moral nas relações de trabalho. Leva-se ainda em conta, o grau hierárquico e seus instrumentos de aplicabilidade, estes últimos caracterizados pelo assédio moral vertical descendente, pelo assédio moral horizontal, pelo assédio moral vertical ascendente, e pelo assédio moral misto.

No terceiro capítulo é abordada a questão do assédio moral e sua violação aos direitos fundamentais, e realizada uma análise específica da questão entre o assédio moral e a proteção da dignidade da pessoa enquanto direito fundamental, resgatando-se a evolução histórica dos direitos humanos, desde a Declaração de 1948 até os dias atuais. Ao final do capítulo, aponta-se, a título de ilustração, a diferença entre assédio moral e sexual.

Já o quarto capítulo é dedicado à discussão do dano moral como violação aos direitos do trabalhador em função do poder empregatício que o patrão tem sobre o empregado, reflexo do modo de produção capitalista sobre as relações de trabalho com novos e agressivos métodos de produção, que, na busca desenfreada da redução

de custos, traz consequências danosas à pessoa assediada. Trata-se também da origem, evolução, conceito, tipos, enfatizando o direito a uma indenização devido aos danos patrimoniais, extrapatrimoniais e psíquicos sofridos; principalmente pela perda do emprego, abalos físicos, bem como da saúde emocional do assediado e as consequências danosas quando do surgimento de patologias decorrentes do referido fenômeno. Também serão analisadas algumas decisões jurisprudenciais, que demonstram consolidar o posicionamento de que os direitos fundamentais sejam garantidos nas relações laborais, principalmente.

No quinto capítulo, fala-se sobre a legislação brasileira concernente ao tema, sua aplicabilidade e eficácia, bem como jurisprudências dos nossos tribunais. Pretende-se, ainda, registrar as opiniões doutrinárias a respeito da eficácia do direito à indenização em decorrência do assédio moral. Neste momento, também são promovidas algumas considerações sobre as garantias constitucionais, além dos direitos fundamentais abrangidos pela Carta Magna brasileira de 1988, através do instituto das cláusulas pétreas, consagrando definitivamente o direito à reparação decorrente de atos ilícitos.

Nesse sentido, deixa-se como sugestão a criação de uma legislação mais rígida, no sentido de possibilitar o direito a desenvolver seu papel de garantidor dos direitos fundamentais, em especial da dignidade do ser humano. Apresenta-se projetos para inclusão no Código Penal Brasileiro do crime de assédio moral como tipo penal, já que este fenômeno é uma constante nas relações de trabalho e fere frontalmente o princípio basilar da dignidade da pessoa.

2. OBJETIVOS

2.1 GERAL

Compreender o assédio moral como fenômeno prejudicial à saúde física e psíquica do trabalhador nas relações de emprego e sua relação com os pedidos de demissão indireta.

2.2. ESPECÍFICOS

- a) Identificar os diferentes os elementos que constitutivos do assédio moral nas relações de emprego;
- a. Averiguar as implicações do assédio moral nos pedidos de demissão nas relações de emprego;
- b. Identificar a eficácia prática do dano moral em decorrência do assédio moral nas relações de emprego;
- c. Analisar a legislação vigente no que diz respeito ao assédio moral nas relações de emprego;
- d. Compreender a eficácia da Reforma Trabalhista no que tange o assédio moral nas relações de emprego;
- e. Aferir estratégias que possibilitem a redução do assédio moral nas relações de emprego.

5. METODOLOGIA

5.1- Fontes Documentais

Os levantamentos da pesquisa em tela envolveram os registros de fontes documentais digitais sobre o assédio moral, ademais para pesquisa realizou-se leitura de ordem teórica: relatos em jornais, revistas, artigos e dissertações sobre o tema estudado.

As fontes documentais, bibliográficas metodologias apresentadas no presente trabalho contribuíram na concretização do seu objetivo geral.

5.2- Modelo, Tipo e Abordagem da Pesquisa

Foi utilizado o modelo da pesquisa não experimental, uma vez que não houve experimentos e foram coletados dados já ocorridos, portanto, não houve manipulação de variáveis. O presente estudo foi realizado no estado natural do fenômeno, sem a necessidade de intervenção ou manipulação de dados. Segundo Sampieri et al, 2014;

“La investigación no experimental es sistemática y empírica en la que las variables independientes no se manipulan porque ya han sucedido. Las inferencias sobre las relaciones entre variables se realizan sin intervención o influencia directa, y dichas relaciones se observan tal como se han dado en su contexto natural.” (SAMPIERI, 2014)

No presente estudo foi utilizado como tipologia de pesquisa, o enfoque descritivo e a abordagem qualitativa. O respaldo metodológico baseou-se nas caracterizações encontradas nos documentos, arquivos e nas fontes bibliográficas, enriquecendo com citações, transcrições e descrições.

Shank (2002) define pesquisa qualitativa como "uma forma de investigação empírica sistemática sobre significado" (p. 5). Por sistemático, ele significa "planejado, ordenado e público", seguindo regras acordado pelos membros da comunidade de pesquisa qualitativa. Por empírico, ele quer dizer que este tipo de inquérito é fundamentado no mundo da experiência. A indagação de significado diz os investigadores tentam compreender como os outros fazem sentido a sua experiência. Denzin e Lincoln (2000) afirma que a pesquisa qualitativa envolve uma abordagem: "Isto significa que investigadores qualitativos estudam as coisas nos seus ambientes naturais, tentar fazer sentido ou interpretar os fenómenos em termos dos significados das pessoas trazer para eles" (p. 3).

Bryman e Bell (2007) afirmaram que a pesquisa qualitativa é uma estratégia de pesquisa que indica a relação entre teoria e pesquisa e geralmente enfatiza como as teorias foram geradas. Como estratégia de pesquisa, a pesquisa qualitativa é indutivista, construcionista e interpretivista, mas os pesquisadores qualitativos nem sempre aderem a todos esses três métodos.

5.3- Técnicas de coleta de dados

A coleta de dados refere-se à pesquisa propriamente dita. Trata-se de levantamento dos dados que forneceram subsídios para responder às perguntas de pesquisas apontadas no presente estudo. Também serviram para nortear os meios necessários para alcançar os objetivos propostos. O material da coleta de dados, que compuseram a análise dos dados da pesquisa em tela, trata-se dos registros de fontes documentais

secundárias e pesquisas bibliográficas que respaldam a relevância do assunto estudado.

Para isso, utilizou-se a seguinte técnica: 1) identificar os dados ou as variáveis que forneceram as respostas para as perguntas da pesquisa; 2) selecionou-se os dados que foram utilizados para responder às perguntas de pesquisa. 3) analisou-se as variáveis elaboradas, verificando a sua real necessidade e 4) contextualizando as informações bibliográficas para a realização das discussões e análises.

5.4 Técnicas de análise de dados

O estudo a partir da análise de dados qualitativos, sendo este um processo dinâmico e criativo que nos permite extrair conhecimento de uma massa de dados heterogêneos em forma de texto ou narrativa.

A metodologia do trabalho em tela foi referenciada na obra de Laurence Bardin, quanto à análise de dados, uma vez que ela possui consistente rigor metodológico, aprofundando o método com uma organização apropriada e percorrendo uma trajetória multifacetada ou multiforme.

Dessa forma, a análise de dados foi baseada na técnica de Bardin, pois segundo a autora, alguns procedimentos de tratamento da informação documental apresentam analogias como uma parte das técnicas da análise de conteúdo, sendo uma fase que antecede a construção de um banco de dados.

A Análise de conteúdo trabalha com as mensagens, enquanto a finalidade da análise documental é representar a comunicação, para consulta e arquivamento. O objetivo da análise de conteúdo é manipular as mensagens, para mostrar os indicadores que estão aptos a influenciar uma nova realidade.

A literatura de Laurence Bardin é uma referência em termos de Análise de Conteúdo, cuja finalidade é a ligação dos conhecimentos relacionados às condições de produção, recorrendo aos indicadores e abordagens (qualitativos ou quantitativos). Conforme Bardin (1977), Análise de Conteúdo é:

Um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens. (BARDIN,1977, p. 19)

Segundo Bardin, “O pesquisador pode fazer operações estatísticas, simples ou até complexas, que possibilitem dar visibilidade às informações fornecidas pela análise”. (BARDIN, 1977, p. 101). Cada regra específica do roteiro pode ser trabalhada como pesquisas quantitativas e qualitativas.

5. DISCURSÃO

O assédio no local de trabalho, é um problema que afeta várias empresas em todos os seguimentos. Embora os tipos mais básicos de assédio sejam verbais e psicológicos.

Todos os tipos de assédio no local de trabalho são ilegais e não apenas afetam a produtividade, o conforto e a segurança de um funcionário no trabalho, mas também colocam a organização em risco legal.

Embora muitas vítimas de assédio no local de trabalho pensem que reconheceriam quando o assédio está ocorrendo e as denunciem aos responsáveis, o assédio geralmente deixa a vítima em uma situação desconfortável e confusa.

6. CONCLUSÃO

Ao longo desta dissertação, verificou-se que o assédio moral quando estabelecido nas relações laborais transforma o ambiente de trabalho em um verdadeiro “inferno”, sem a menor possibilidade de desenvolver habilidades profissionais, uma vez que se instala na vítima uma violência psíquica a qual transforma sua saúde em nada.

Há de se compreender que o assédio moral nos moldes estudados por esta pesquisa caracteriza-se por reiteradas condutas vexatórias e constrangedoras, praticadas por pessoas que, geralmente, pertencem a uma hierarquia superior ao assediado, em um ambiente de total falta de respeito com a vítima. Pratica-se, sistematicamente, atos de violência abusiva que atentam contra a integridade psíquica e/ou física da vítima.

Ressalte-se, a título de complemento, que o assédio moral nas relações de trabalho acarreta graves prejuízos ao erário público, haja vista que remete o indivíduo aos serviços previdenciários – não raras vezes precocemente –, gerando uma amostragem significativa de trabalhadores que estariam na plenitude de sua capacidade produtiva, mas se tornam aliados do sistema em razão das mais diversas patologias acarretadas por condutas perversas por parte do polo ativo.

O fenômeno assédio moral no trabalho nasce do encontro da inveja com a sede de poder; alia-se à perversidade e promove um *status quo* nocivo, no qual o assediador busca ferramentas negativas para mostrar sua pesada superioridade, com a deterioração proposital das condições de trabalho, o isolamento da vítima, a violência físico-verbal, em um verdadeiro atentado contra a dignidade do polo passivo. E o faz de maneira reiterada e contínua, com práticas abusivas, ataques vexatórios, constrangedores e humilhantes, desestabilizando a vítima e implodindo-lhe o cotidiano familiar e profissional.

Nesta dissertação é de suma importância o posicionamento no sentido de que não há como dissociar o Direito das garantias trabalhistas e da pessoa natural do trabalhador. Assim, quando se está a tratar de direitos fundamentais sociais, há que se levar em conta que eles possuem relação de dependência com os direitos fundamentais individuais. Sob essa ótica, fica claro que o estudo sobre o assédio moral no trabalho em face da proteção dos direitos fundamentais detém significativa relevância, pois os direitos humanos demonstram uma amplitude de liberdade em caráter hegemônico e aglutinativo. Nesse contexto, fica aparentemente claro que na Declaração de Direitos Humanos se assenta a defesa jurídica dos direitos individuais

contra o Estado, tornando-se necessário lhe impor limites de atuação, buscando assegurar a liberdade.

É esse o foco no qual se assenta a presente dissertação, pois o assédio moral não respeita os limites introduzidos pelos direitos fundamentais e extrapola suas barreiras, ferindo significativamente os princípios da dignidade humana. Esta, como já ventilado no corpo teórico desta pesquisa, configura um dos princípios de valor supremo, pois atrai para si todos os direitos fundamentais do homem, como o direito à vida, à liberdade, à honra, à imagem, ao nome, à intimidade, à privacidade, ao decoro, ao lazer e à associação.

O princípio da dignidade da pessoa humana impõe um dever de abstenção e de condutas positivas tendentes a efetivar e proteger a pessoa do trabalhador. É uma imposição que recai sobre o Estado, mas também está vinculada às entidades privadas, para que possam promover condições que viabilizem e imprimam dignidade no tecido social e no ambiente de trabalho, ou seja, que sejam promovidas ao menos as garantias mínimas.

Diante disso, entende-se que o assédio moral no ambiente de trabalho acarreta inúmeras consequências jurídicas, haja vista trazer consigo a possibilidade de ocorrência de dano moral, o que justifica possível reparação pecuniária a ser exigida do assediante empregado, bem como do empregador. Todavia, como já exposto, nem sempre tal reparação é justa a ponto de reverter um quadro maléfico já instalado no polo passivo em decorrência das atitudes perversas suportadas anteriormente processo de assédio moral.

Em se tratando da expressão utilizada “o trabalho dignifica o homem”, nada pode se opor a tal pensamento. Isso porque ele é o núcleo central da vida social, confundido não raras vezes com o próprio sentido da vida, haja vista que abrange elementos integrantes do sujeito, exercendo enorme influência na construção da identidade e na imagem do ser humano, assegurando-lhe a sobrevivência, melhorando sua autoestima, bem como promovendo sua satisfação e felicidade. O trabalho é considerado um dos direitos mais sagrados atribuídos ao ser humano. Esse direito é

garantido constitucionalmente a todos, independentemente de cor, raça, ideologia política ou classe social.

Ressalte-se que esse trabalho de pesquisa tem por objetivo dar sua contribuição no sentido de que não se deve considerar a situação problemática que envolve o assédio moral nas relações de trabalho como fenômeno irreversível, tem-se que deve ser combatido mediante um sistema repressivo, voltado especificamente contra atitudes que revelem qualquer tipo de degradação ao meio ambiente de trabalho, deve-se, portanto, rejeitar-se sobremaneira a tolerância à injustiça.

Finalizada a presente pesquisa, espera-se que o corpo teórico apresentado tenha sido suficiente para esclarecer os diversos temas abordados, diversificados, mas com estreita relação entre si. Porém, restaria esta dissertação infrutífera se não contasse com alguns posicionamentos pessoais da autora a respeito da temática e, para evitar tal *déficit*, tais percepções serão expostas na sequência.

A pesquisadora expõe finalmente seu posicionamento a respeito do tema: primeiramente, quanto ao assédio moral, que é o ponto crucial da sua pesquisa, registra que seu posicionamento coaduna com o pensamento da grande maioria dos doutrinadores, no sentido de que há urgente necessidade de se criar normas mais enérgicas no sentido de coibir referido fenômeno nas relações de trabalho ou emprego.

A título de contribuição, sugere que o assédio moral seja incluído no Código Penal Brasileiro, pelo menos como contravenção penal, com a finalidade de coibir a recorrente e danosa prática nas relações de trabalho, tendo em vista que faz parte da cultura do povo brasileiro só fazer valer o direito do outro sob coação. A exemplo, temos o uso do cinto de segurança, que somente passou a ser usado após a cobrança de multa e conseqüente perda de pontos na carteira de habilitação.

O assédio moral é um fenômeno global, que atinge trabalhadores do mundo todo, e caracteriza-se por condutas abusivas praticadas reiteradamente no ambiente de trabalho com o fito de atingir a personalidade e a dignidade da vítima, gerando danos à integridade física e psíquica. É um tipo de agressão silenciosa, que deixa poucos rastros, mas traz graves conseqüências.

Em resumo, podemos constatar que o processo de assédio moral no trabalho gera custos econômicos, sociais e de saúde pública que afetam em primeiro os indivíduos, as organizações e, de forma geral, a sociedade. Pode-se afirmar, sem sombra de dúvidas, que os reflexos do assédio moral influenciam diretamente o desenvolvimento da sociedade, acarretando a violência e a instabilidade sócio econômica.

Registra-se que a abordagem do tema assédio moral no trabalho, teve papel de destaque na obtenção das respostas para as perguntas que foram a base da pesquisa para a preparação deste trabalho. Mas a elaboração de um trabalho acadêmico levanta dificuldades que nem sempre são fáceis de ultrapassar. No entanto, foi uma experiência enriquecedora e que permitiu uma aprendizagem mais profunda do tema, atingindo os objetivos pretendidos.

Por fim, explica-se que esta dissertação não visa esgotar as variantes nela expostas, mas trazer o que há de mais recente acerca do tema, na expectativa de que as considerações aqui abalanchadas sejam necessárias e suficientes para cientificar o leitor acerca da problemática do assédio moral como um fenômeno a ser observado e combatido por todos, bem como contribuir para uma reflexão capaz de ensejar mudanças significativas sobre essa prática tão nociva nas relações de trabalho.

Em arremate, espera-se que esta pesquisa possa contribuir de forma positiva com estudantes e pesquisadores do tema, subsidiando pesquisas e influenciando a formação de conceitos.

5. REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1977.

BRYMAN, A. e Bell, E. **Métodos de pesquisa de negócios**. Oxford University Press, EUA, 2007.

DENZIN, Norman K; LINCOLN, Yvonna S. **A disciplina e a prática da pesquisa qualitativa**, p. 1-36. In: DENZIN, Norman K; LINCOLN, Yvonna S. Handbook of Qualitative Research, Mil carvalhos: Sage, 2000.

SHANK, G. Qualitative Research. **A Personal Skills Approach**. Merrill Prentice Hall, Upper Saddle River, 2000.

SAMPIERI, R. H.; COLLADO, C. F.; LUCIO, M. P. B. **Metodologia de pesquisa**. 5 ed. Porto Alegre: Penso, 2014.