

**CENTRO DE EDUCAÇÃO SUPERIOR REINALDO RAMOS/CESREI
FACULDADE REINALDO RAMOS/FARR
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO**

ALDECK MISCOU LIMA DA SILVA

**EMPREGADOR X EMPREGADO: UMA ANÁLISE DO
ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE LABORAL.**

Campina Grande - PB

2019

ALDECK MISCOU LIMA DA SILVA

**EMPREGADOR X EMPREGADO: UMA ANÁLISE DO
ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE LABORAL.**

Trabalho Monográfico apresentado à
Coordenação do Curso de Direito da
Faculdade Reinaldo Ramos – FARR,
como requisito parcial para a obtenção do
grau de Bacharel em Direito pela referida
Instituição.

Orientadora: Prof. Dra. Mara Karinne
Lopes Veriato Barros

Campina Grande – PB

2019

-
- S586e Silva, Aldeck Miscou Lima da.
Empregador x empregado: uma análise do assédio moral no ambiente
laboral / Aldeck Miscou Lima da Silva. – Campina Grande, 2019.
51 f. : il. color.
- Monografia (Graduação em Direito) – Faculdade Reinaldo Ramos-
FAAR, Centro de Educação Superior Reinaldo Ramos-CESREI, 2019.
"Orientação: Profa. Ma. Mara Karinne Lopes Veriato Barros".
1. Assédio Moral no Trabalho. 2. Abuso de Poder – Empregador.
3. Relações de Trabalho - Empregador x Empregado. I. Barros,
Mara Karinne Lopes Veriato. II. Título.

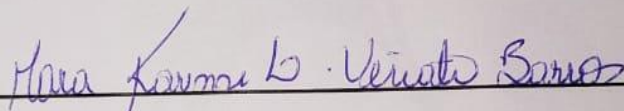
CDU 343.6:331(043)

ALDECK MISCOU LIMA DA SILVA

EMPREGADOR X EMPREGADO: UMA ANÁLISE DO ASSÉDIO MORAL NO
AMBIENTE LABORAL

Aprovada em: 10 de JUNHO de 2019.

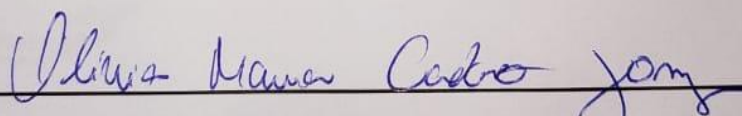
BANCA EXAMINADORA



Profa. Ms. Mara Karinne Lopes Veriato Barros

Faculdade Reinaldo Ramos FARR/ CESREI

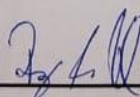
(Orientador)



Profa. Ms. Olívia Maria Cardoso Gomes

Faculdade Reinaldo Ramos FARR/ CESREI

(1º Examinador)



Prof. Ms. Rodrigo Araújo Reul

Faculdade Reinaldo Ramos FARR/ CESREI

(2º Examinador)

2019/6/27 12:20

Ao meu Senhor Deus, que nunca me abandono e a
aquele que me guarda e me guia,

DEDICO

AGRADECIMENTO

Em primeiro lugar agradeço a DEUS, que é o motivo maior de toda a minha existência, pela força e proteção nas horas difíceis.

Aos meus pais, meus maiores exemplos, por nunca me deixarem desistir.

A minha amada Titia, por ter me incentivado a seguir a carreira de jurista.

Ao meu filho e minha noiva por estarem comigo nessa jornada sempre me apoiando e ajudando.

Aos amigos que fiz nessa jornada.

A todos vocês, o meu muito obrigado!

A moral, propriamente dita, não é a doutrina que nos ensina como sermos felizes, mas como devemos tornar-nos dignos da felicidade.

(Immanuel Kant)

RESUMO

O assédio moral se estabelece no abuso de poder de um sujeito ou grupo de sujeito face outro. Trata-se de uma ação abusiva que afronta diretamente a dignidade do indivíduo e que, além das palavras, pode ser expressa por gestos, comportamentos e, até mesmo, da exclusão do indivíduo do convívio e de determinadas rotinas. Quando no âmbito laboral, o assédio moral se coloca a partir de uma relação assimétrica ainda mais visível, uma vez que, em regra, o assediador ocupa uma posição hierárquica superior na estrutura organizacional. O ordenamento jurídico pátrio estabelece a responsabilidade civil para àqueles que venham cometer atos que caracterizem o assédio moral. O objetivo desse trabalho é analisar aplicação dos danos morais quando do assédio moral no ambiente trabalhista. Para tanto, questionou-se quais as possibilidades de fixação do pagamento do dano moral por decorrência do assédio moral nas relações laborais. Para tanto, parte-se do pressuposto que o trabalho é uma categoria inerente a vida em sociedade e na qual o indivíduo deve ser protegido pelo ordenamento jurídico. O presente trabalho caracteriza-se como uma pesquisa do tipo descritiva e exploratória, com abordagem quantitativa. O assédio moral pode ocasionar inúmeras consequências a vida do indivíduo e, até mesmo, danos psicológicos. No âmbito científico jurídico, a compreensão das aplicações do dano moral possibilita aos juristas uma uniformidade da norma e, por consequência, o fortalecimento do ordenamento jurídico.

Palavras-chave: Relações de trabalho. Abuso de poder. Assédio no trabalho. Empregado.

ABSTRACT

Bullying is established in the abuse of power of one subject or group of subject to another. It is an abusive action that directly confronts the dignity of the individual and which, in addition to words, can be expressed by gestures, behaviors and even exclusion of the individual from the conviviality and certain routines. When in the workplace, bullying arises from an asymmetrical relationship that is even more visible, since, as a rule, the harasser occupies a superior hierarchical position in the organizational structure. The national legal order establishes civil liability for those who come to commit acts that characterize bullying. The objective of this study is to analyze the application of moral damages when harassment in the labor environment. In order to do so, we questioned the possibilities of fixing the payment of moral damages as a result of moral harassment in industrial relations. Therefore, it is assumed that work is an inherent category of life in society and in which the individual must be protected by the legal system. The present work is characterized as a research of the descriptive and exploratory type, with quantitative approach. Bullying can lead to countless consequences for the individual's life and even psychological damage. In the juridical scientific field, the understanding of the applications of moral damage allows jurists a uniformity of the norm and, consequently, the strengthening of the legal order.

Keywords: Labor relations. Power abuse. Harassment at work. Employee.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
METODOLOGIA	10
CAPÍTULO I	12
1.1 CONSTRUÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS	12
1.2 BREVE SÍNTESE DOS PRINCÍPIOS E INSTITUTOS DO DIREITO DO TRABALHO	18
1.2.1 Princípio da proteção	18
1.2.2 Princípio da primazia da realidade	19
1.2.3 Princípio da continuidade da relação de emprego	20
1.2.4 Princípio Da Boa-Fé	21
CAPITULO II	22
2 RELAÇÃO DE TRABALHO	22
2.1 EMPREGADOR	22
2.1.2 O poder diretivo	24
2.1.3 O poder regulamentar	25
2.1.4 O poder fiscalizatório	26
2.1.5 O poder disciplinar	27
2.2 DEFINIÇÃO DE EMPREGADO	28
2.3 APLICAÇÃO DA DIGNIDADE NA RELAÇÃO DE EMPREGO	30
CAPITULO III	33
3.1 CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL	33
3.2 ASPECTOS NORMATIVOS	37
3.3 PERCEPÇÃO DOS ALUNOS FORMANDOS EM DIREITO DA CESREI SOBRE O ASSÉDIO MORAL	41
IV CONSIDERAÇÕES FINAIS	45
REFERÊNCIAS	47
APÊNDICES	49
APÊNDICE A – TERMO DE AUTORIZAÇÃO DA PESQUISA	50
APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO DO ENTREVISTADO	51
APÊNDICE C – QUESTIONÁRIO O ASSÉDIO MORAL	52

INTRODUÇÃO

O Assédio moral se estabelece no abuso de poder de um sujeito ou grupo de sujeito face outro. Trata-se de uma ação abusiva que afronta diretamente a dignidade do indivíduo e que, além das palavras, pode ser expressa por gestos, comportamentos e, até mesmo, da exclusão do indivíduo do convívio e de determinadas rotinas.

O trabalho deve ser compreendido como uma categoria central para o desenvolvimento das relações sociais. Quando no âmbito laboral, o assédio moral se coloca a partir de uma relação assimétrica ainda mais visível, uma vez que, em regra, o assediador ocupa uma posição hierárquica superior na estrutura organizacional. Todavia, essas ações podem ser cometidas por sujeitos em quaisquer níveis hierárquicos e, de forma a ampliar seus efeitos, a repetição é uma das características mais comuns.

O ordenamento jurídico pátrio estabelece a responsabilidade civil para àqueles que venham cometer atos que caracterizem o assédio moral. Ademais, atualmente os tribunais vêm estabelecendo o dever de indenizar o dano moral pelo assediador com o objetivo de amenizar as consequências dos danos que, geralmente, pode provocar até o afastamento das atividades laborais.

Diante disto, o objetivo desse trabalho é fazer uma análise no que tange ao assédio moral no ambiente de trabalho, sobretudo o assédio por parte do empregador. Para tanto, questionou-se quais as possibilidades de fixação do pagamento do dano moral por decorrência do assédio moral nas relações laborais. Para tanto, parte-se do pressuposto que o trabalho é uma categoria inerente a vida em sociedade e na qual o indivíduo deve ser protegido pelo ordenamento jurídico. Ademais, o assédio moral pode ocasionar inúmeras consequências a vida do indivíduo e, principalmente, psicológicas.

Enquanto objetivos específicos, esse estudo buscou compreender a construção histórica da relação de trabalho; descrever a relação de trabalho no ordenamento jurídico brasileiro; estudar a caracterização do instituto do assédio moral no trabalho; e, por fim, verificar a opinião dos graduandos do curso de direito da Cesrei sobre a prática no ambiente laboral.

Diante disso, o Primeiro Capítulo desse estudo buscou compreender o trabalho como uma categoria de construção histórica e essencial para o

desenvolvimento das relações sociais. A partir da fundamentação teórica, buscou-se descrever a evolução das normas trabalhistas no direito brasileiro e a importância dos princípios tuitivos na relação de emprego.

O Capítulo II buscou compreender a relação de trabalho e, por consequência, os sujeitos que a compõem. Assim, buscou-se dar enfoque ao papel histórico e hierárquico que o empregado ocupa e, principalmente, os limites dos poderes que possui face ao empregado.

Por fim, o Capítulo III dedicou-se a compreender a prática do assédio moral no ambiente laboral destacando as consequências da prática para o empregado e as normas jurídicas que visam coibir tal prática. A partir disso, buscou-se compreender como os alunos formando do curso de Direito da Cesrei compreendem o instituto e, principalmente, como esses assimilam o conhecimento prático obtido na vivência acadêmica com as situações do ambiente laboral que podem vir a caracterizar a prática de assédio moral.

Muitas são as consequências para indivíduo vítima de assédio moral. Diante de uma realidade de crise estrutural do mercado econômico que levam a flexibilização das normas trabalhistas fazem com que cada mais os indivíduos se submetam a condições precárias para manter-se em seus postos de trabalho. Logo, muitas vezes, o indivíduo não denuncia seu agressor por medo de perder seu posto de trabalho ou até mesmo prejudicar sua recolocação no mercado laboral. Ainda que esse trabalho não seja inovador, a compreensão das formas de abuso moral é de extrema importância para a intervenção no ambiente laboral e promoção de práticas que coibam as ações dos assediadores. No âmbito científico jurídico, a compreensão das aplicações do dano moral possibilita aos juristas uma uniformidade da norma e, por consequência, o fortalecimento do ordenamento jurídico.

METODOLOGIA

O presente trabalho caracteriza-se como uma pesquisa do tipo descritiva e exploratória, com abordagem quantitativa. De acordo com GIL (2007), as pesquisas exploratórias têm como objetivo proporcionar uma visão geral acerca de

determinado fato e as descritivas características de uma determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis.

No entendimento de Lakatos & Marconi (2005), a pesquisa tem como objetivo a indagação minuciosa ou exame crítico e exaustivo na procura de fontes e princípios; uma diligente busca para averiguar algo. Logo, para esta autora, pesquisar não é apenas procurar a verdade; é encontrar respostas para questões propostas, utilizando métodos científicos.

Pretende-se realizar uma pesquisa utilizando a aplicação de questionários (APÊNDICE A) individuais, de perguntas Objetivas, espontâneas e de múltipla escolha. A amostra correspondeu aos números de alunos graduandos, dos 9º e 10º período, do curso de Direito da Cesrei do ano de 2019.1.

De acordo com os ensinamentos de Lakatos & Marconi (2005), é um método que envolve estratégias de coleta de dados (entrevistas não diretivas, descrição oral das experiências vividas pelos sujeitos) e estratégias de apresentação de resultados (descrição utilizando as palavras na forma particular em que são expressas pelo sujeito).

CAPÍTULO I

1.1 CONSTRUÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS

A história do trabalho confunde-se com a história da luta da classe operária em busca de uma construção de um Direito do Trabalho em meio a evolução do sistema capitalista de produção. Uma que do mesmo modo que a riqueza da sociedade assume a forma de uma enorme produção de mercadorias, também a sociedade se apresenta como uma cadeia ininterrupta de relações jurídicas.

Desta forma, a análise da evolução do trabalho no século XVII faz de fundamental importância para a compreensão da evolução das normas trabalhistas. Chamado de o Século do Trabalho Industrial, por Nascimento (2014), é o período em que a Revolução Industrial que introduz umas novas formas tecnológicas ao meio produtivo e promovem alterações estruturais nas relações sociais.

Assim, a classe detentora dos meios produtivos em processo de ampliação de sua margem de lucros, ao passo que amplia a repressão e a exploração à classe trabalhadora. A importância do trabalho humano figura, portanto, como o centro das relações de disputas no mundo da mercadoria e em um ambiente de extrema fragilizada aos trabalhadores, nasce à consciência da necessidade de uma organização da classe operária em prol de uma luta por melhores condições sociais.

Neste sentido, tem-se que:

O direito do trabalho nasce com a sociedade industrial e o trabalho assalariado. As razões que determinaram o seu aparecimento são econômicas, políticas e jurídicas. A principal causa econômica foi a Revolução Industrial do século XVIII, conjunto de transformações decorrentes da descoberta do vapor como fonte de energia e da sua aplicação nas fábricas e meios de transporte. Com a expansão industrial e do comércio, houve a substituição do trabalho escravo servil, e corporativo pelo trabalho assalariado em larga escala, do mesmo modo que a manufatura cedeu lugar à fábrica e, mais tarde, à linha de produção. (NASCIMENTO, NASCIMENTO & CARDOSO, 2018, p. 201).

No que tange ao processo de modificação das relações sociais oriunda da intensificação das relações capitalistas industrial, destaca-se a substituição da atividade manual pelas máquinas e centrado na relação de emprego de mão de obra

barata como mulheres e crianças. Outro fator é a redução do tempo de lazer e convivência social suprimido pelas longas jornadas de trabalho. Assim,

O desenvolvimento industrial capitalista promoveu importantes transformações na divisão social do trabalho, da diferenciação de funções, nas formas de convivência, nos padrões de ocupação do espaço e utilização do tempo. No que diz respeito a este último aspecto, a organização e dinâmica das sociedades modernas sociedades urbano-industriais impuseram à maioria dos trabalhadores a separação entre o local da residência e o local do trabalho, bem como o tempo do labor e do lazer. As transformações de vida separaram dolorosamente o indivíduo-cidadão de seu habitat “originário”, onde morava e trabalhava ao mesmo tempo em que o libertaram das misérias da dependência pessoal e de isolamento espacial, típicos da “economia natural” (BELLUZZO, 2013, p. 20).

Ao passo em que novas pessoas foram sendo inseridas na linha produtiva, como as mulheres e crianças, os custos baixíssimos na produção industrial motivou discussões sobre as condições de trabalho do proletariado, fato que possibilitou o alerta da questão por grandes filósofos, a exemplo de Karl Marx, que desenvolveu o princípio da depauperação progressiva do proletariado que apareceu ligada à acumulação de capital (CORREA, 2003).

O conflito entre o dono dos meios produtivos e os trabalhadores ameaçava a estrutura da sociedade e sua estabilidade. Fazendo surgiu a necessidade de um ordenamento jurídico com um sentido mais justo de equilíbrio (BARROS, 2017). As organizações da classe operária induziram a busca por melhores remunerações. Neste contexto, a diminuição da jornada de trabalho exaustiva e degradante e das péssimas condições de labor no tocante a higiene e segurança no ambiente labora..

Neste sentido, Hobsbawm (2015) afirma que criação da Lei Peel, em 1802, que limitou a jornada em 12 horas diárias foi um dos marcos no avanço das lutas operárias. Martins (2017) descreve assim descreve a norma:

A Lei de Peel, de 1802, na Inglaterra pretendeu dar amparo aos trabalhadores, disciplinando o trabalho dos aprendizes paroquianos nos moinhos e que eram entregues aos donos das fábricas. A jornada de trabalho foi limitada e m doze horas, excluindo-se os intervalos para refeição. O trabalho não poderia se iniciar antes das seis horas e terminar após às 21 horas. Deveriam ser observadas normas relativas à educação e higiene. E m 1819, foi aprovada lei tornando ilegal o emprego de menores de 9 anos. O horário de trabalho dos menores de 16 anos era de doze horas diárias, nas prensas de algodão. (MARTINS, 2017, p. 173).

É necessário destacar que para um trabalhador que sempre laborou em um ambiente com condições sanitárias degradantes, insalubres, sujeitando-se a incêndios, explosões, intoxicação por gases e acidentes de trabalho diversos, o direito a pausa para a refeição já é um marco de grande conquista.

Com as modificações implementadas na legislação, o Estado saiu de simples observador da dominação dos industriais sobre o proletariado, e passou a impor limitações ao exercício da exploração do capital. Os princípios liberais, pois, passariam, em tese, a deixar de oprimir as classes trabalhadoras.

Se num contexto de extensão capitalista, porém tenso, conflitivo e ameaçador, o capital vê-se obrigado, justamente pelas pressões trabalhistas e lutas de classes, a incorporar demandas dos trabalhadores no interior do seu projeto hegemônico, o que ocorre então num contexto de crise e num clima de inibição dessas lutas, de perda do poder sindical, de falta do apoio popular as lutas de sindicato é o campo mais fértil para o capital processar a desconstrução e reversão dos ganhos e conquistas trabalhistas e sociais desenvolvidas ao longo da história. (MOTANO, 2010, p. 28).

As reivindicações por melhores condições laborais tornaram-se cada vez mais agressiva na proporção em que os meios de divulgação e de formação se opinião cresciam. Lembra Netto (2017) que ainda que o Manifesto Comunista não tenha sido amplamente lido pelas classes operárias, sua intensa divulgação em jornais fez com que este se torna a carta política do movimento operário na Revolução de 1848.

Ademais, observa Belluzzo (2013) que o desenvolvimento da economia industrial capitalista promoveu importantes transformações na divisão social do trabalho. Entre estas mudanças, destaca-se a própria percepção dos trabalhadores sobre seu espaço e importância na cadeia produtiva.

Ao lado de vários pleitos, avocados pelos trabalhadores ao longo da história, a jornada de trabalho sempre foi amplamente debatida e nunca saiu do conflito de interesse entre as camadas patrões e trabalhadores. Anos de luta por melhores condições de labor foram pautados em uma jornada que respeitasse o mínimo civilizatório, sem que a dedicação ao ofício preterisse os interesses econômicos e produtivos dos detentores dos meios produtivos

Para atingir a eficiência da produção, os empregadores deveriam respeitar as condições físicas e mentais do empregado. Desse modo, com o passar dos tempos,

viu-se que não bastava diminuir a jornada de trabalho, impedimento ao descansos, o respeito à dignidade do trabalhador deveria existir

Assim, para se pensar os direitos trabalhistas, é indispensável à noção de sua inserção dentro de um complexo de determinantes, oriundas de um processo material-histórico, que vão atuar no processo de construção e configuração dos direitos do trabalho. E mais, que esse processo vai ser naturalmente contraditório, ainda que de uma forma velada. É nesse contexto de precarização do trabalho e lutas de classe que o instituto do contrato de trabalho.

É interessante lembrar que, em seus primórdios, o Direito do Trabalho foi confundido com a política social. Estudavam-no cientistas sociais e outras pessoas que mais poderiam ser chamada de revolucionários, tanto oriundos das faculdades, quanto dos parlamentos. Não havia diferença clara, até por falta de suficiente elaboração científica, entre os dois ramos do conhecimento. Os reformadores foram sendo pouco a pouco substituídos pelos juristas, voltados para o estudo da própria norma. (MARTINS, 2017, p. 174).

Diante de um contexto político liberal, o contrato surge enquanto um signo da liberdade. Lembra Nascimento (2014) que se acreditava que o equilíbrio nas relações econômicas e trabalhistas pudesse ser atingido diretamente pelos interessados segundo o princípio da autonomia da vontade. Ou seja, os códigos ou contratos não revelavam nenhuma preocupação com o problema social.

Diante disto, Roppo (2009) esclarece a influência das relações econômicas na prática do desenvolvimento do instituto jurídico do contrato:

Este sistema, fundado na mais ampla liberdade de contratar, não havia lugar para a questão da intrínseca igualdade, da justiça substancial das operações econômicas de vez em quando realizadas sob a forma contratual. Considerava-se e afirmava-se, de fato, que a justiça da relação era automaticamente assegurada pelo fato (de o conteúdo deste corresponder à vontade livre dos contraentes, que, espontânea e conscientemente, o determinavam em conformidade com os seus interesses, e, sobretudo o determinavam num plano de recíproca igualdade jurídica (dado que as revoluções burguesas, e as sociedades liberais nascidas destas, tinham abolido os privilégios e as discriminações legais que caracterizavam os ordenamentos em muitos aspectos semifeudais do antigo regime, afirmando a paridade de todos os cidadãos perante a lei): justamente nesta igualdade de posições jurídico-formais entre os contraentes consistia a garantia de que as trocas, não viciadas na origem pela presença de disparidades nos poderes, nas prerrogativas, nas capacidades legais atribuídas a cada um deles, respeitavam plenamente os cânones da justiça comutativa. Liberdade de contratar e igualdade formal das partes

eram, portanto os pilares – sobre os quais se formava a asserção peremptória, segundo a qual dizer contratual equivale a dizer justo. (ROPPO, 2009, p. 35)

Desta forma, se o detentor dos meios de produção estabelecia as condições de trabalho a serem cumpridas pelos empregados, é porque, principalmente, não havia um direito regulamentando a situação. Ou seja, a noção de liberdade contratual como instrumento de livre negociação era corrompida quando o trabalhador não tinha meios para impor suas vontades. Nesse sentido e correspondendo com essa ideia Cueva (1960) leciona que:

O contrato de trabalho podia resultar do livre acordo das partes, mas, na realidade, era o patrão quem fixava as normas; e, como jamais existiu contrato escrito, o empregador podia dar por terminada a relação de emprego à sua vontade ou modificá-la ao seu arbítrio (CUEVA, 1960, p. 752).

Bem é verdade que apesar do contrato de trabalho não resolver as questões e disparidades do mundo do trabalho, a lembrar que esses conflitos são inerentes ao próprio modelo produtivo baseado na acumulação daqueles que detém os meios produtivos, há que destacar que foi um instrumento importante para o início dos desenvolvimentos dos direitos sociais.

A relevância assumida pela noção e prática do contrato, nos últimos séculos, deriva da circunstância de as relações interindividuais e sociais contemporâneas - a diferença dos períodos históricos anteriores - vincularem seres juridicamente livres, isto é, seres desprendidos de relações institucionalizadas de posse, domínio ou qualquer vinculação extravolitiva a outrem (como próprio da escravidão ou servidão). Ainda que se saiba que tal liberdade muitas vezes tem dimensão extremamente volátil ou enganosa (basta lembrar-se dos contratos de adesão), o fato é que os sujeitos comparecem a celebração dos atos jurídicos centrais da sociedade atual como seres teoricamente livres. Nesse quadro, apenas o contrato emergiu como instrumento jurídico hábil a incorporar esse padrão específico de relacionamento entre os indivíduos, a medida que essencialmente o contrato é que se destacava como veículo jurídico de potencialmente ao exercício privado da liberdade e da vontade (DELGADO, 2018, p. 542).

No que tange a utilização prática nas relações de trabalho, lembra Nascimento (2014) que foi realmente muito expressiva a influência que a codificação do direito civil exerceu sobre a disciplina inicial do contrato de trabalho. Assim, deve ser compreendido enquanto instrumento que nasce a partir de um discurso de ser instrumento que viabiliza a vontade autônoma. Para Almeida (2012):

O contrato, tal qual o entendemos hoje, é fruto do jusnaturalismo e do nascimento do capitalismo. Nos períodos anteriores o indivíduo era determinado pelo grupo em que estava inserido e pela função que exercia dentro deste grupo, com o nascimento do capitalismo, o indivíduo passa a ser determinado, por sua vontade autônoma, sendo, o contrato o meio mais utilizado para fazer valer essa vontade (ALMEIDA, 2012, p. 10).

Todavia, a experiência interindividual e social dos últimos duzentos anos encarregou-se de demonstrar quão falaciosa podem ser essas noções de liberdade (NASCIMENTO, 2014). Ademais, para além das vontades individuais, contexto das relações entre pessoas e grupos sociais deve ser analisadas a força com que as classes que detém o poder desenvolvem as formas para a manutenção do seu poder.

Diante das novas morfologias do mundo do trabalho, os artigos acima carecem ser atualizados, uma vez que, as relações sociais estipulam novas formas de relações de emprego. Assim, Nascimento (2014):

Os dispositivos merecem ser modernizados porque foram elaborados para determinado tipo de processo produtivo e de relação de emprego do operário da fábrica, enquanto na sociedade industrial as situações que todo dia aparecem para julgamento da Justiça do Trabalho, nas quais se procura enquadrar o vínculo jurídico num modelo contratual, são as mais variadas e inovadoras (NASCIMENTO, 2014, p. 644).

O Direito do Trabalho foi historicamente amparado pelo que se denomina de Constitucionalismo Social. Nesse modelo, as constituições dos países passam a ter regras sociais, principalmente de Direito do Trabalho, surgiu após espécies de linha produtiva serem pautadas como formas de organização e racionalização do trabalho.

Ao longo de muitos anos, o direito como ciência social possibilitou uma reviravolta na forma de enxergar a manipulação de massas sociais pelos grandes detentores de poder. As relações de trabalho, dessa forma, foram uma das áreas mais impactadas pelas transformações decorrentes de uma nova mentalidade. Na medida em que foram surgindo novas perspectivas nas relações interpessoais, a lei precisava ser inovada para que o Estado e também a iniciativa privada se desenvolvesse.

1.2 BREVE SÍNTESE DOS PRINCÍPIOS E INSTITUTOS DO DIREITO DO TRABALHO

De forma sucinta, os princípios são juízos de valor que orientam todo o ordenamento jurídico. Além disso, possui como função, auxiliar a interpretação das normas para a aplicação do Direito. Corroborando com este entendimento, Viegas (2017) alega que:

Os princípios possuem um caráter de dever e de obrigação. Basta violar um princípio para que toda aquela conduta praticada esteja ilegal. Por esse motivo, violar um princípio é muito mais grave do que violar uma norma. Devido a este fato os princípios representam uma ordem, a qual deve ser acatada. Assim, sempre que a Administração Pública for agir, todos os princípios deverão ser respeitados. (VIEGAS, 2017, p. 52).

Os princípios possuem a função de informar o legislador e orientar o judiciário a fim de que haja a integração do direito. Os princípios harmonizam e servem de norte ao aplicador de direito, estabelece parâmetros para a elaboração das normas e posteriormente para a sua aplicação. A harmonização dos princípios se dá pelo fato de que: em havendo conflito entre eles, busca-se o mais adequado ao caso concreto. O que não ocorre com as normas que são estruturas do direito onde são impostos os valores e os preceitos que vão compor a ordem jurídica”, pois, estas, em havendo conflito chocar-se-ão e será necessário, em uma eventualidade, que se excluam, sendo indispensável, posteriormente a escolha de apenas uma, pois “não abrem margem para adequação de aplicação. (BRASIL, 1942)

Nas lições de Plá Rodrigues(1978), que lembra que os princípios trabalhistas podem ser assim listados: princípio da proteção, da primazia da realidade, da irrenunciabilidade, da boa fé, da continuidade e da razoabilidade.

1.2.1 Princípio da proteção

O princípio da proteção está firmado sobre três pilares: “in dubio pro operário”, aplicação norma mais favorável, e, ainda, a condição mais benéfica. Conforme lições de Nascimento (2014):

Tais colunas dizem respeito ao que podemos entender, como o tratamento jurídico superior do polo mais fraco da relação jurídica de emprego, promovendo medidas protetoras a fim de que seja alcançada a igualdade entre as partes trazendo equilíbrio na relação de emprego (NASCIMENTO, 2014, p. 205).

Também chamado de tutelar”, cumpre uma função primordial no ramo do Direito do Trabalho que é a tutela do vulnerável. Uma vez que, só é possível resolver a desigualdade nos planos dos fatos através de outra desigualdade no plano normativo. Ou seja, dar-se uma superioridade jurídica a parte mais fraca.

Diante da abrangência deste, ao ponto de ser nomeado por parte da doutrina como “princípio mãe”, não cabe a este trabalho esgotar seu conteúdo. Para tanto, acompanha-se sua definição geral que Barros (2017) define como:

O fundamento do princípio da norma mais favorável é a existência de duas ou mais normas, cuja preferência na aplicação é objeto de polêmica. Esse princípio autoriza a aplicação da norma mais favorável, independentemente de sua hierarquia (...). Já a condição mais benéfica se direciona a proteger situações pessoais mais vantajosas que se incorporaram ao patrimônio do empregado, por força do próprio contrato, de forma expressa ou tácita consistente esta última em fornecimentos habituais de vantagens que não poderão ser retiradas, sob pena de violação ao art. 468 da CLT. (BARROS, 2017, p. 250).

E por fim o *in dubio pró operário* assegura que em se tratando de determinado dispositivo jurídico que pode ser interpretado de várias formas, deve ser compreendido de forma favorável ao empregado. Desta forma, conforme Delgado (2016) cumpre a função de patamar civilizatório mínimo.

1.2.2 Princípio da primazia da realidade

O princípio da primazia da realidade se caracteriza pelo fato de que, em se tratando da relação de emprego o que deve prevalecer, conforme assevera Garcia (2014) é a efetiva realidade dos fatos e não eventual forma construída em desacordo com a verdade.

Também chamado de primazia da realidade sobre a forma, estipula assim que estando o operador do direito mediante um caso concreto onde há um conflito de informações entre contrato formal e fatos, prevalecerá a verdade dos fatos. No plano da realidade, lembra Pereira (2015) que o registro e a vinculação do empregado não são condicionado pela assinatura da carteira. Logo, diante da aplicação do referido princípio, a assinatura da carteira profissional de trabalho (CTPS) é tão somente uma figura administrativa.

Salienta-se que embora seja um importante documento não é condição *sine qua nun* para constatação do vínculo de emprego (BRASIL, 1942). Uma vez que, o contrato de trabalho é conhecido como contrato realidade, ou ainda, uma concretização da realidade. Outra decorrência desta norma é a valorização da prova testemunhal dentro do processo trabalhista.

1.2.3 Princípio da continuidade da relação de emprego

As normas trabalhistas têm por função a manutenção do vínculo empregatício. Logo, seu objetivo é salvaguardar o emprego do trabalhador ao passo que estabelece que o contrato de trabalho seja salvo exceções, de prazo indeterminado.

Trata-se de um princípio que tem como objetivo tutelar a classe trabalhadora, uma vez que, reconhece que a segurança do contrato de trabalho cumpre uma função acima de tudo de segurança que seja no plano do desenvolvimento econômico, quer seja no plano do desenvolvimento das relações sociais. Trata-se da efetivação da segurança jurídica no plano dos contratos privados. Sobre este assunto, pondera Barros (2017) que:

Esse princípio revela que o Direito do Trabalho tende a resistir à dispensa arbitrária, como se infere do art. 7º, I, da Constituição de 1988, embora ainda não regulamentado, e a manter o pacto laboral nas hipóteses de sucessão, de suspensão e interrupção do contrato e em face de algumas nulidades por descumprimento de formalidades legais. (BARROS, 2017, p. 250).

Assim sendo, qualquer alteração na esfera jurídica da empresa não afetará a relação de direitos adquiridos pelos empregados uma vez que, este vincula-se diretamente ao empreendimento empresarial, pouco importando a figura do

empregador (BRASIL, 2019). Posição que vem recebendo guarida quando da edição da Súmula 212 do TST, em consonância com o princípio da continuidade, ainda tem o condão de favorecer o empregado, visto que em se tratando de uma ruptura na relação de emprego incumbe ao empregador o ônus da prova do fato ensejador da dispensa. Assim, para o egrégio tribunal, em caso de eventuais dúvidas, presume-se o contrato de trabalho por prazo indeterminado (BRASIL, 2019).

1.2.4 Princípio Da Boa-Fé

O princípio da boa-fé deve estar, obrigatoriamente, nas condutas de ambas as partes que figuram a relação de emprego, quais sejam: empregado e empregador. Este princípio estabelece que as partes devem se comportar com lealdade na relação contratual.

Logo, tem-se a constatação de que este princípio opõe valores éticos objetivando evitar os perigos de uma interpretação excessivamente positivista do ordenamento jurídico. Em sendo assim, o princípio da boa-fé possui como função, dentre outras, a de flexibilizar os institutos jurídicos, como por exemplo o contrato de trabalho.

Apesar de não ser um princípio exclusivo das relações de emprego, há de olvidar que este possui ligação direta com o princípio da razoabilidade que, por sua vez, preconiza que toda a ordem jurídica está alicerçada sobre a razão e a justiça. Pereira (2015) preleciona que o princípio da razoabilidade “impõe limites a situações em que a lei não consegue prevê-los de forma muito rígida, dadas as inúmeras circunstâncias que podem surgir no caso objeto de apreciação”.

Logo, a boa-fé sofre mitigação direta quando dos demais princípios do direito. E assim, há a construção de um sistema jurídico que baseia-se em proporcionalidade. Ou seja, e ponderação, há que aplicar-se uma razoabilidade quando de situações em que há colisão de direitos fundamentais, sendo assim, no caso concreto, busca-se uma solução adequada e proporcional harmonizando o texto constitucional.

CAPITULO II

2 RELAÇÃO DE TRABALHO

2.1 EMPREGADOR

A CLT/43, art 2º conceitua o empregador como sendo: “(...) a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”. O legislador vai mais além quando afirma em seu § 1º?

Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados. (BRASIL, 1942, p. 01).

O artigo segundo da CLT afirma que o empregador é, dentre tantas características, “aquele que dirige a prestação pessoal do serviço”. Essa conceituação tem sido interpretada por grande parte da doutrina, como uma forma de expressão dos poderes de comando do empregador.

Os poderes do empregador se manifestam a partir do momento em que se instaura o contrato de trabalho entre ele e seu empregado. O contrato individual de trabalho decorre de um acordo de vontades, tácito, ou expresso, no qual um indivíduo intitulado de empregado se compromete, mediante o pagamento de uma contraprestação salarial, prestar trabalho não eventual e subordinado a outrem.

Sabe-se que um dos requisitos para a caracterização da relação de emprego é a subordinação do empregado, neste sentido, entende-se que essa característica diz respeito a aptidão que o empregador tem de estipular normas para serem seguidas. Para Martins (2017):

A CLT dispõe que o empregador é a empresa. Para uns, a empresa é sujeito de direito, enquanto para outros é objeto de direito, analisada como um conjunto de bens, que não seria equiparável a sujeito de direito. Empregador deveria ser a pessoa física ou jurídica para aqueles que entendem que o empregador não é sujeito, mas objeto de direito. Não deixa de ser empregador aquela atividade organizada que vende bens ou serviços, mas que não tem finalidade de lucro, como as associações, as atividades de beneficência etc. Numa concepção mais objetiva, empregador é o ente destituído de personalidade jurídica. Não é requisito, para ser empregador, ter

personalidade jurídica. Tanto é empregador a sociedade de fato, a sociedade irregular que ainda não tem seus atos constitutivos registrados na repartição competente, como a sociedade regularmente inscrita na Junta Comercial ou no Cartório de Registro de Títulos e Documentos. Será, também, considerado como empregador o condomínio de apartamentos, que não tem personalidade jurídica, mas emprega trabalhadores sob o regime da CLT (Lei nº 2.757/56). (MARTINS, 2017, p. 200).

Ainda para o autor supracitado, ainda existem muitos outros entes que podem ser considerados empregadores como, por exemplo, a União, Estados-membros, municípios, autarquias, fundações etc. Além desses, é considerado empregador por equiparação as associações e as entidades de beneficência. E no intento de resumir, de forma simples, define-se empregador aquele que tem empregado.

Partindo da premissa de que, Guimarães(2008) atenta para que juridicamente falando, a palavra 'poder' se relaciona ao sentido de possuir o direito de fazer-se obedecer, proveniente da sua autoridade decorrente do contrato de trabalho, pressupõe-se que na relação empregatícia, o empregador exerce o poder diretivo sob o empregado. Schwarz (2007) sustenta que:

Compete, portanto, ao empregador decidir como utilizar a força de trabalho que o empregado coloca à sua disposição. Pode, nesse contexto, organizar o seu empreendimento, decidindo a atividade que será nele desenvolvida, o número de empregados que serão admitidos e o local e o horário de trabalho, por exemplo, inclusive editando o regulamento da empresa. No exercício do poder de direção, o empregador define como serão desenvolvidas as atividades do empregado. (SCHWARZ, 2007, p. 120).

Na esfera doutrinária há várias teorias que tentam fundamentar a existência do poder de direção, incumbido ao empregador, quais sejam: teoria da propriedade privada, teoria institucionalista e a mais aceita que é a teoria contratualista. A teoria está que se fundamenta nos poderes do empregador no contrato de trabalho, pois este é quem dá início à relação de emprego.

Segundo Carrijo (2017) essa teoria se justifica no sentido de que a relação se inicia por um contrato de trabalho, que expressa à vontade de ambas as partes, assim o empregado se coloca de forma natural em posição de subordinação e o empregador em posição de direção das atividades feitas pelo empregado.

O poder diretivo também é conceituado por Delgado (2017) quando afirma que:

Poder diretivo (ou poder organizativo ou, ainda, poder de comando) seria o conjunto de prerrogativas tendencialmente concentradas no empregador dirigidas à organização da estrutura e espaços empresariais internos, inclusive o processo de trabalho adotado no estabelecimento e na empresa, com a especificação e orientação cotidianas no que tange à prestação de serviços. (DELGADO, 2017, p. 150).

Diante disso, pode-se assegurar que o empregador possui como prerrogativa a determinação de como a atividade deve ser exercida pelo empregado, sendo esta uma manifestação do poder diretivo.

Além deste, os doutrinadores vêm subdividindo os poderes de acordo com as suas diferentes formas de manifestação, quais sejam: poder de regulamentação, poder de fiscalização e poder disciplinar.

2.1.2 O poder diretivo

Conforme exposto acima, existem três correntes que fundamentam a existência do poder diretivo e do poder disciplinar: teoria institucional, teoria da propriedade privada e teoria contratual. A primeira teoria que defende Melgar (2003) tem que o poder diretivo funda-se na concepção institucional da empresa, possui um caráter essencialmente político e social, e não muito jurídico, tal posição vem declinando cada vez mais.

A segunda posição é defendida sob o fundamento de que, por ser proprietário do “negócio” o empregador possui consequentemente a prerrogativa de comando, ou seja, comanda por ser a empresa objeto de seu direito de propriedade. E, por fim, Já a terceira teoria, aceita majoritariamente, fundamenta a existência do poder do empregador decorrente do contrato de trabalho¹. Neste plano, os poderes são decorrentes da celebração do contrato, e o empregador possui a função de organizar e disciplinar o trabalho exercido na empresa.

¹ Conforme a CLT/42, art. 442. Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.

Há duas correntes que buscam explicar a natureza jurídica do poder diretivo, a primeira o tem como um poder potestativo, que conforme Larenz *apud* Barros (2017):

Habilita uma pessoa a estabelecer uma relação jurídica com outra ou a determina-la especificamente em seu conteúdo, modifica-la ou extingue-la mediante uma declaração de vontade unilateral. E a outra parte tem que aceitar e tolerar a modificação jurídica e a invasão súbita em sua própria esfera jurídica. (BARROS, 2017, p. 23).

Já a segunda outra vertente atribui a natureza de um direito-função na qual ocorre na imposição do exercício de uma função pela norma jurídica a alguém, com o que o titular do direito passa a ter obrigações (BARROS, 2017). Essa teoria, adotada pela citada autora, aplica subsidiariamente a teoria contratual civilista ao contrato de trabalho, o poder diretivo “emana” do contrato social, e as condutas do empregador deverão estar em consonância com bem-estar da empresa, visando o buscar o melhor resultado para o negócio e não alcançar os interesses pessoais do empregador.

O poder diretivo não é irrestrito, mas encontra limitações tanto na legislação, quanto na necessidade de ser exercido de acordo com os ditames da boa-fé. É necessário que o poder diretivo seja utilizado em função do irrestrito benefício da empresa, em busca dos bons resultados.

É necessário salientar que as ordens emanadas do empregador que estejam em desacordo com a licitude ou que represente risco a integridade física do empregado ou de outrem, não devem ser obedecidas, bem como ordens advindas de quem não está legitimado para tal, vale ressaltar que as ordens que possuam o objetivo de diminuir ou humilhar o empregado são consideradas ilegais.

2.1.3 O poder regulamentar

O poder regulamentar diz respeito às prerrogativas que o empregador possui, dentro da legalidade, de expedir comandos e normas disciplinadoras que venham a tratar do modo de como as atividades devem ser exercidas.

A legislação trabalhista não obriga as empresas a possuírem regulamentos internos, tampouco condiciona que, quando existirem, devam passar pelo crivo do Estado para homologação. Assim, de acordo com Nascimento(2012):

O poder de organização da atividade do empregado, combinando-a em função dos demais fatores da produção, tendo em vista os fins objetivados pela empresa, pertence ao empregador, uma vez que é da própria natureza da empresa a coordenação desses fatores. Empresa é a organização complexa que combina os fatores de produção, de modo que ao empregador cabe dar a unidade no empreendimento, moldando-a para que cumpra as diretrizes a que se propõe. (...) Sendo detentor do poder de organização, cabe ao empregador determinar as normas de caráter técnico às quais o empregado está subordinado e que são expedidas por mero contrato verbal, individual ou geral, ou por comunicados escritos, avisos, memorandos, portarias etc.

Neste sentido, para Martins (2013), o poder de regulamentação da empresa dá margem ao empregador a estabelecer o número de empregados que quer contar, seus cargos, funções, local e horário de trabalho. Esse poder permite ao empregador determinar a estrutura jurídica da empresa, que pode ser sociedade limitada, por ações etc. Para o autor, esse poder de organização também é decorrente do direito de propriedade do empregador e não um poder ilimitado tendo como freio a legislação.

2.1.4 O poder fiscalizatório

O poder de fiscalização se trata do poder que o empregador possui de controlar a execução dos serviços dos seus empregados. Neste tipo de controle o empregado está sujeito ao monitoramento de suas atividades, e essa fiscalização pode ser realizada através de diversos aparatos, quais sejam, controle de portaria, controle de horário e frequência, através de meios mecânicos/eletrônicos, revistas e monitoramento de computadores e emails.

De acordo com Delgado (2016) o poder fiscalizatório é definido como O conjunto de prerrogativas dirigidas a propiciar o acompanhamento contínuo da prestação de trabalho e a própria vigilância efetivada ao longo do espaço empresarial interno.

O que ocorre é que, no que concerne ao exercício do poder de fiscalização do empregador, surgem pontos relevantes e que vem sendo cada vez mais discutidos no âmbito jurídico. De forma crescente vem surgido os argumentos dos empregados que alegam que, o que de fato têm-se procurado resguardar com a

atuação do poder fiscalizatório é o patrimônio pessoal da empresa e não a fiscalização do trabalho de fato.

Neste sentido, cada vez mais os empregados vem relatando o sentimento de violação de sua intimidade, e é dever do jurista analisar, avaliando o direito potestativo do empregador em contraposição ao direito fundamental do homem, que em tese, merece maior proteção legal.

2.1.5 O poder disciplinar

O poder disciplinar é a aplicação das prerrogativas que o empregador possui para punir um empregado que age em desconformidade com suas funções, previstas contratualmente ou por lei, quando objetiva manter a ordem e harmonia no ambiente de trabalho.

Segundo Pietro (1991), o poder disciplinar é inevitável para a manutenção da ordem e sobrevivência da comunidade institucional. Veja-se:

O poder disciplinar é apresentado como uma decorrência da estruturação hierárquica, a supremacia como decorrência lógica da forma de organização e a disciplina como inevitável para a manutenção e sobrevivência da comunidade institucional.

Há autores que não reconhecem o poder disciplinar ou até mesmo sua autonomia. Martins (2013) alega que o poder disciplinar não passa de um mero complemento ao poder diretivo, o qual detém a competência para emitir ordens, que se não cumpridas, podem levar à uma penalidade. Já Lamarca (1983) nega absolutamente a existência desse poder, pois alega que a aptidão para punir é do Estado e não pertence a entidades particulares, afirmando ainda que o poder diretivo fere o princípio da isonomia entre as partes, além de violar a harmonia e a solidariedade entre elas.

Todavia, a doutrina majoritária vem não só reconhecendo a existência dessa classe de poder proveniente do poder potestativo do empregador, como também vem aprimorando seus estudos a respeito de suas manifestações.

O poder disciplinar traz consigo várias formas de aplicações, tais como: advertência, suspensão, despedida por justa causa. É considerado ilícita a redução salarial por mau comportamento, transferência, multa, além da suspensão disciplinar por mais de 30 dias por força do artigo 474 da CLT.

De acordo com o que foi apresentado, o empregador possui direito sobre seus empregados, quando no local do trabalho, decorrente do poder diretivo. Contudo, o poder postestativo inerente ao empregador não é ilimitado, e as limitações que surgem ao exercício desse poder é decorrente da necessidade de proteger o lado hipossuficiente da relação de emprego: o funcionário.

Sabe-se que o ordenamento jurídico busca tutelar os direitos decorrentes da personalidade do homem, em sendo assim, cabe até mesmo ao próprio empregado resguardar seus direitos, limitando o poder diretivo do empregador, conforme ilustra Barros (2016):

Cumprê ressaltar que as ordens emitidas por quem não está legitimado a fazê-lo, as ordens ilícitas ou capazes de lesar direitos à integridade física ou moral do empregado poderão ser desobedecidas. Logo, não está o empregado obrigado a acatar ordens que lhe exijam uma conduta ilegal (prática de um crime). Aliás, ele tem até mesmo o dever de descumprir a determinação, sob pena de incorrer em sanção penal. Também não está obrigado a obedecer ordens que lhe acarretem e a outrem perigo à vida, como o piloto de aeronave que não decola por dificuldades meteorológicas, ou as que exponham a situações indignas, vexatórias ou atentatórias à sua dignidade ou ao seu prestígio profissional. Nesses casos justifica-se, respectivamente, a desobediência jurídico-penal, a “desobediência técnica” e a desobediência civil ou extralaboral. Barros (2016)

Por outro lado, é de suma importância ressaltar que o que devem ser resistidas são as ordens ilegais, que possuem a capacidade de atingir a dignidade do trabalhador. Todavia, os comandos não abusivos e legais devem ser obedecidos pelo empregado, sob pena de o empregador fazer uso das sanções legais, como, por exemplo, dispensa por justa causa, sob a alegação de insubordinação.

2.2 DEFINIÇÃO DE EMPREGADO

De forma conceitual, empregado é toda pessoa natural que contrate, tácita ou expressamente, a prestação de seus serviços a um tomador, a este efetuados com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação (GODINHO, 2017). Ou seja, é uma pessoa física/natural que, através da relação de emprego estabelecida por um contrato jurídico, vende sua força de trabalho para sobreviver.

Diante disto, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT/43), em seu art. 3º, vai definir o empregado como: toda pessoa física que prestar serviços de natureza

não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Ou seja, a relação de emprego é marcada por haver subordinação, pessoalidade e onerosidade e não eventualidade.

Os elementos fático-jurídicos componentes da relação de emprego são cinco: a) prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer; b) prestação efetuada com pessoalidade pelo trabalhador; c) também efetuada com não eventualidade; d) efetuada ainda sob subordinação ao tomador dos serviços; e) prestação de trabalho efetuada com onerosidade (DELGADO, 2018, p.299).

Do outro lado da relação, encontra-se a figura do empregador definido pela supracitada consolidação, em seu art. 2º, como sendo aquele que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços, equiparando à empresa instituições ou atividades sem fins lucrativos (BRASIL, 1943).

A subordinação a que se sujeita o empregado é efetivamente jurídica; decorre da assunção, pelo trabalhador, do dever jurídico de prestar serviços ao empregador, outorgando-lhe, em virtude da peculiaridade da relação jurídica, poder de organização, direção e disciplina da sua energia de trabalho, no momento do ajuste do contrato de emprego (MARTINS, 2017, p. 130).

Bem é verdade que diante das novas morfologias do mundo do trabalho, os artigos acima carecem ser atualizados, uma vez que, as relações sociais estipulam novas formas de relações de emprego. Todavia, a relação de emprego se caracteriza pela distinção entre aqueles que detém os meios produtivos e aquele e, necessariamente, vende sua força de trabalho para obter uma remuneração. Assim, Nascimento (2014):

Os dispositivos merecem ser modernizados porque foram elaborados para determinado tipo de processo produtivo e de relação de emprego do operário da fábrica, enquanto na sociedade industrial as situações que todo dia aparecem para julgamento da Justiça do Trabalho, nas quais se procura enquadrar o vínculo jurídico num modelo contratual, são as mais variadas e inovadoras (NASCIMENTO, 2014, p. 644).

No contexto de profunda estrutural e sistêmica capitalista, a análise sobre a estrutura e funcionamento do mundo laborativo no Brasil, faz se reconhecer que o emprego assalariado formal representa o que de melhor o capitalismo brasileiro tem constituído para a sua classe trabalhadora, pois vem acompanhado de um conjunto

de normas de proteção social e trabalhista (POCHMANN, 2002). Ademais, o contrato de emprego tem a função de minimizar as latentes desigualdades dos sujeitos que figuram a relação de emprego. Por tanto, é necessário à intervenção do Estado para estabelecer um mínimo normativo de equiparação.

O contrato de emprego tem conteúdo autônomo-heterônomo; aquele, de menor espaço, resultante da livre pacto entre os seus sujeitos; este, de muito maior amplitude, constituído por obrigações impostas pela lei e que o integram como se as partes as tivessem estipuladas. Quando se fala em obrigações, no direito do trabalho, o que se quer dizer é que as condições de trabalho são preestabelecidas pelo legislador. Esta, todavia, deixa uma esfera para o ajuste de interesses ou de vontades entre os sujeitos da relação jurídica, o que nem sempre acontece, tendo em vista as características da situação que se forma numa empresa, na qual o contratante é o empregador, que paga os salários e está investido de poderes sobre a outra parte, e esta é um trabalhador subordinado que em troca do salário cumpre ordens (NASCIMENTO, 2014, p.729).

Para tanto o legislador, na CLT/43, art. 444, impõe que:

As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes (BRASIL, 1943, p.01).

Por fim, destaca-se que A caracterização da relação empregatícia é, portanto, instrumento essencial não apenas ao Direito do Trabalho, mas é um dos motores de impulso do desenvolvimento das relações sociais. Ademais, o empregado é um trabalhador subordinado, ou seja, está condicionado a obedecer aos comandos do empregador, bem como aos seus direcionamentos em virtude do o poder diretivo que se manifesta na prerrogativa do empregador de possuir a titularidade da organização dos bens e serviços oferecidos pela empresa, bem como a incumbência de sistematizar a forma de trabalho dos empregados.

2.3 APLICAÇÃO DA DIGNIDADE NA RELAÇÃO DE EMPREGO

Nesse contexto, a Constituição Federal de 1988 (CFRB/88), em seu art. 7 º, prevê que aos direitos sociais ali elencados se somarão outros que visem a melhoria da condição social dos trabalhadores urbanos e rurais e que todo o sistema jurídico-

trabalhista, seja no plano constitucional ou normativo, disponha sobre o contrato de emprego, reservando às leis diversas, a missão de garantir a dignidade do trabalho humano, a igualdade, a intimidade, a isonomia, a autonomia, a não discriminação, entre outros princípios. (CARVALHO, 2011).

Como vimos anteriormente, um conjunto de princípios especiais do direito do trabalho serve de suporte basilar para orientar o legislador no processo de elaboração das leis e para orientar o pensador do direito, tanto no processo de interpretação, como no processo de aplicação das regras trabalhistas. Aos valores extraídos da norma, o conceito do princípio da dignidade humana, fundamento maior do ordenamento jurídico contemporâneo e que no Direito do Trabalho traz a proteção ao empregado, como:

A dignidade da pessoa humana é um valor espiritual e moral inerente a pessoa, que se manifesta singularmente na autodeterminação consciente e responsável da própria vida e que traz consigo a pretensão ao respeito por parte das demais pessoas, constituindo-se em um mínimo invulnerável que todo estatuto jurídico deve assegurar, de modo que apenas excepcionalmente possam ser feitas limitações ao exercício dos direitos fundamentais, mas sempre sem menosprezar a necessária estima que merecem todas as pessoas enquanto seres humanos. (MORAES, 1995, p. 150).

Por conseguinte, o princípio da dignidade da pessoa humana reafirma o caráter protetivo do Direito do Trabalho, bem como é definido como algo inalienável e que não tem a possibilidade de substituí-lo, por promover o bem comum e estabelecer que é impossível chegar-se à dignidade humana se não forem respeitadas a integridade física e moral (PEREIRA, 2015).

Em relação ao Princípio da Proteção,

Trata-se de um princípio tutelar que influi em todos os segmentos do Direito Individual do Trabalho, influenciando na própria perspectiva desse ramo ao construir-se, desenvolver-se e atuar como direito. Efetivamente, há ampla predominância nesse ramo jurídico especializado de regras essencialmente protetivas, tutelares da vontade e interesse obreiros; seus princípios são fundamentalmente favoráveis ao trabalhador; suas presunções são elaboradas em vista do alcance da mesma vantagem jurídica retificadora da diferenciação social prática. Na verdade, pode-se afirmar que sem a ideia protetivo-retificadora, o Direito Individual do Trabalho não se justificaria histórica e cientificamente. (DELGADO, 2017, p. 201).

Registra que o princípio da proteção, também denominado princípio da norma mais favorável, princípio a favor, princípio tuitivo, princípio *pro operário* e de caráter tutelar e protecionista é instruído por normas que objetivam proteger o empregado na relação jurídica laboral, através de um rol de direitos mínimos e indisponíveis, que asseguram a dignidade do trabalhador. (PEREIRA, 2016).

No Brasil, a aplicação do princípio da proteção só se justifica quando presente o elemento caracterizador da relação de emprego da subordinação, que se traduz na superioridade econômica do empregador sobre o empregado, assim, qualquer coisa que interfira no elemento da subordinação, também interfere no princípio em tela. (SARAIVA. 2018).

Observa-se, no entanto, na legislação atual, uma fase crítica da proteção laboral, ao serem instituídas medidas flexibilizantes e até algumas de intuito de desregulamentação, que buscam alterar o sistema deferido de hierarquia normativa do Direito do Trabalho, para autorizar a supremacia de condições estabelecidas em acordo ou convenção coletiva, em detrimento de direitos mínimos contidos na CLT/43 e abrindo mão de princípios imperativos e indisponíveis, bases da normativa trabalhista.

Em seguida, outro princípio de grande relevância é o princípio da igualdade, que consiste em tratar de maneira igual os que se encontram em situação equivalente e de maneira desigual os desiguais, na medida de suas desigualdades. (SARAIVA. 2018).

No caso brasileiro, pelo menos no plano do Direito Individual do Trabalho, esta ordem emerge como importante instrumento civilizatório no que tange a utilização da força de trabalho no mercado laboral do país adequando-se à evolução social (PEREIRA, 2015). Desta forma, corresponde a dimensão social mais significativa dos Direitos Humanos, ultrapassando suas fronteiras originais de dimensões das liberdades, para a tutela da intangibilidade física e psíquica da pessoa humana.

CAPITULO III

3 ASSÉDIO MORAL

3.1 CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL

A evolução histórica dos direitos trabalhistas possibilitou uma maior proteção ao trabalhador, principalmente, diante de eventuais arbitrariedades por parte do empregado. Todavia, na realidade, o empregador utiliza-se do seu poder para, além de disciplinar as rotinas da organização, exigir do empregado ações que não correspondem a sua atividade profissional e, até mesmo, submetê-lo a situações constrangedoras ou até não ilegais.

Cumprе ressaltar que se espera que todo empregador, ao contratar uma pessoa para integrar um determinado quadro funcional, objetiva incrementar o seu fator humano e, por consequência, que sua organização desenvolve melhores resultados. Em contraponto, espera-se que o empregado exerça suas atividades laborais de forma responsável e digna fazendo jus a sua remuneração.

A relação entre os sujeitos da relação de trabalho deve pautar no respeito e na colaboração mútua para que haja um ambiente laboral satisfatório e que ambos possam concretizar seus interesses. Diante disso, espera-se que sejam evitadas situações de desgastes interpessoais que deterioreм as relações cotidianas que são desenvolvidas entre os sujeitos.

As Inúmeras são as causas de deterioração e degradação das relações que implicam em quebra do desempenho de trabalho (ALVES, 2008). Dentre estas, o assédio moral é uma das formas de abuso de violação da dignidade do empregado. De forma conceitual, a prática é caracterizada como:

O assédio moral se define pela intenção de uma ou mais pessoas praticarem, por ação ou deixarem de praticar por omissão, de forma reiterada ou sistemática, atos abusivos ou hostis, de forma expressa ou não, contra uma ou mais pessoas, no ambiente de trabalho, durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções, principalmente por superiores hierárquicos, após, colegas ou mesmo por colegas e superiores hierárquicos e em menor proporção, entre outros, por inferiores hierárquicos e clientes, durante certo período de tempo e com certa frequência, os quais venham atingir a saúde do trabalhador, após o responsável ter sido comunicado a parar com eles e não ter parado. (ZANETTI, 2019, p. 27).

Assim, trata-se de uma prática que se fundamenta no abuso de poder e que atinge uma pessoa ou um grupo específico que é caracterizado como inferiores diante daqueles que cometem a prática abusiva. Ademais, o assédio pode ser caracterizado também por uma conduta omissiva, principalmente, por sujeitos que tem o compromisso de reprimir determinadas ações e garantir um ambiente laboral saudável.

Trata-se de uma prática abusiva que não é exclusiva do ambiente laboral que se caracteriza, essencialmente, pelas práticas que denigrem outro. Logo, o assédio moral não ocorre somente no ambiente de trabalho, ele pode estar presente nas relações entre cônjuges, no ambiente familiar, nas escolas, etc (ZANETTI, 2019). Ademais, também pode estar presente em instituições públicas como no setor privado.

Nesse sentido, Pereira (2015) leciona que:

O assédio moral como uma conduta abusiva, de natureza psicológica, que atenta contra a dignidade psíquica, de forma repetida e prolongada, e que expõe o trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras, capazes de causar ofensa à personalidade, à dignidade ou à integridade psíquica, e que tem por efeito excluir o empregado de sua função ou deteriorar o ambiente de trabalho. (PEREIRA, 2015, p. 358).

Assim, tem-se, para além de uma eventual rusga ou discussão no ambiente laboral, uma prática que coloca em risco a integridade dos sujeitos diante do dano que causa. Para Pereira (2015) tal prática é definida singelamente como o terror psicológico, a manipulação perversa no ambiente de trabalho. Ademais, nem sempre as ações são expostas para os demais colaboradores de uma organização. Ao contrário, são comuns as práticas de assédio em que não há testemunhas diretas.

Na realidade fática, Zanetti (2019) exemplifica ações que podem ser consideradas como assédio moral. Trata-se de relatos que o autor compilou em seu estudo e que podem exemplificar o modo de atuação do assediador. Assim, descreve:

O tempo que você leva para resolver as coisas, minha tartaruga dá duas voltas no quarteirão; se incompetência pagasse imposto você estava falido; aqui não é instituição beneficente: se não aguenta o

ritmo, cai fora; você é muito pesado para eu te carregar nas costas; é melhor você arrumar outra coisa para fazer porque pelo que vejo seu QI não atinge o nível desejado; levar o filho ao médico! Isso não tem o menor cabimento; afinal quem é que vai pagar as contas da sua casa?; você é prova viva de que papel aceita tudo, pois pelo seu currículo era para você ser bem melhor!; ei, tá nervosinha por quê? Vê se arruma um namorado para resolver isso!; eu mandei e você tem que fazer! Manda quem pode e obedece quem tem juízo!; é bom fazer o que estou mandando, senão já sabe. A porta da rua é serventia da casa; é bom fazerem o que estou mandando; a fila de desempregados aí fora é grande e estão torcendo para abrir uma vaga. (ZANETTI, 2019, p. 77)

Também é comum que as práticas estejam ligadas a intimidação. Por muitas vezes, há por parte da organização empresarial, uma pressão no trabalhador pela cobrança de resultados. Todavia, o assédio pode ser caracterizado quando pressão psicológica por determinados resultados e, principalmente, quando ligados a pressões e humilhações.

Diante de um mercado cada vez mais concorrido e atual crise econômica que, por consequência, deixa milhões de brasileiros fora do mercado formal, o assediador utiliza-se do temor que o indivíduo possui de perder seu posto para coagir e humilhar empregados. Zanetti (2019) descreve uma dessas condutas:

Dou uma série de trabalhos que sabidamente não vai conseguir realizar e ele acaba desmoralizado; tiro dele as funções nobre e dou somente tarefas rotineiras e sem expressão, e ele acaba se enchendo e pede as contas; se ele estiver presente em uma reunião, nunca lhe dirijo a palavra, nem olho para ele e se ele pedir para falar, digo que vou lhe dar a palavra ao final e encerro a reunião sem ouvi-lo; nunca vou elogiar um trabalho que ele faça, mas vou criticar mesmo quando não houver motivo; valorizo outros na presença dele e sempre aponto os outros como modelos a serem seguidos; mesmo que haja com a iniciativa e criatividade, critico-o duramente pela quebra de hierarquia e pelo desvio das tarefas rotineiras que teria que cumprir; sempre me imponho de forma truculenta sobre a pessoa, insultando-a na presença de terceiros; dou espaço e incentivo para que os outros do mesmo nível também criem situações constrangedoras à pessoa visada; boicoto seu trabalho e suas comunicações interrompendo sempre seu trabalho e seus contatos para desestabilizá-lo; quando perceber que ele está ao telefone com algum amigo ou familiar chego falando alto e insultando-o para fragilizá-lo perante os seus; mudo o horário de entrar, sair e almoçar com o objetivo de desestabilizar sua vida pessoal e afastá-lo do convívio dos colegas de trabalho, isolando a vítima; estímulo e faço intrigas atribuindo a origem delas a pessoa visada; vou colocá-la na pior mesa de trabalho, com equipamentos de qualidade inferior, e vou dar uma mesa melhor mesmo para empregados mais novos e de nível hierárquico inferior; dou ordens

confusas e contraditórias e atribuo o insucesso à falta de discernimento da vítima; quando realizar um trabalho, vou desmerecê-lo e ridicularizá-lo publicamente. . (ZANETTI, 2019, p. 77)

A transcrição acima demonstra que o assédio moral é uma prática que se caracteriza, acima de tudo, por uma forte atuação psicológica entre o indivíduo. Por isso, não se deve pensar nesse tipo apenas como a agressão verbal ou até mesmo os tipos penais correlatos como a injúria, difamação ou calúnia. Muitas vezes, o assediador busca meios para burlar o abuso e descaracterizar a prática.

Para Nascimento (2009), o assédio moral faz parte de um conjunto de práticas abusivas e criminais que comprometem diretamente a dignidade do empregado. Em conjunto com tal ação, autora classifica que as seguintes práticas podem ser consideradas espécies de um gênero denominada constrangimento no ambiente de trabalho. Entre as práticas que fazem parte desse grupo ainda haveria: o assédio sexual, a lesão à intimidade, a lesão à imagem e a lesão à honra no trabalho podem ser considerados espécies de um gênero denominado medidas de constrangimento no ambiente de trabalho (NASCIMENTO, 2009).

Todas as medidas de constrangimento no trabalho possuem a finalidade: de causar dano à moral e ou à dignidade à pessoa do trabalhador e, no limite, forçar que a vítima peça demissão. (NASCIMENTO, 2009). De forma o comportamento implicam prática ou ato constrangedor.

Outro aspecto, é que as práticas assediadoras tendem a se repetir ao longo do tempo, uma vez que, diante de um possível poder que acredita ter, o assediador não se sente passível de punição. A repetição dos atos tende a causar ainda mais dano ao agredido e violam diretamente a integridade psíquica do empregado.

Analisando o aspecto jurídico do Assédio Moral, Diniz (2017) classifica a prática como:

O assédio moral pode ser conceituado como o terrorismo psicológico, a manipulação perversa. Conduta abusiva, de natureza psicológica, por parte do empregador ou de empregados entre si, que atenta, de modo prolongado, contra a dignidade psíquica do trabalhador estável, expondo-o a situações humilhantes, que tem por efeito excluir sua relação empregatícia, vencendo-o pelo cansaço, ou deteriorar o ambiente de trabalho durante a jornada em que exerce suas funções, fazendo com que se demita por pressão. Por isso, pode dar origem à responsabilidade civil por dano moral. (DINIZ, 2017, p. 65).

Ao estabelecer um conceito jurídico para a prática, Diniz (2017) possibilita uma correlação das práticas do assédio e seus reflexos no campo da responsabilidade jurídica. Para a autora, há uma possibilidade fática de aplicação dos danos morais oriundos da responsabilidade civil quando da prática.

3.2 ASPECTOS NORMATIVOS

Como já exposto, o assédio moral é uma prática cujas consequências podem gerar inúmeros danos ao indivíduo comprometendo, inclusive, sua saúde mental. Os reflexos da ação vão de encontro aos direitos da personalidade do empregado, principalmente em sua dimensão psíquica, e violam diretamente o princípio da dignidade humana tutela pelo já mencionado art. 1º da CFRB/88.

No âmbito da norma trabalhista, o legislador não possui uma vedação expressa para a prática do assédio sexual. Todavia, a partir da noção de força normativa da Constituição, todos o sistema normativo deve ser interpretado conforme os valores constitucionais estabelecidos e, portanto, cabendo a observação direta da tutela da dignidade humana na relação de trabalho.

Logo, diante de casos de assédio moral no ambiente laboral é possível a aplicação normativa de rescisão de contrato estabelecida pelo art. 483 da CLT/43 que estabelece que:

O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato; b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo; c) correr perigo manifesto de mal considerável; d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato; e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama; f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários. § 1º - O empregado poderá suspender a prestação dos serviços ou rescindir o contrato, quando tiver de desempenhar obrigações legais, incompatíveis com a continuação do serviço. (...) § 3º - Nas hipóteses das letras "d" e "g", poderá o empregado pleitear a rescisão de seu contrato de trabalho e o pagamento das respectivas indenizações, permanecendo ou não no serviço até final decisão do processo. (BRASIL, 1943, p. 01).

Ainda que o artigo acima disponha sobre situações que podem vir caracterizar assédio moral, deve-se pensar que essa prática está para além das ações acima descritas. Ademais, uma vez que, o empregado já é lesado em seu maior direito, sua dignidade, a rescisão contratual por justa causa do empregador é o mínimo de tutela que o legislador infraconstitucional poderia garantir.

Na perspectiva de que o ordenamento jurídico deve ser visto enquanto um complexo normativo, outros ramos do direito podem ser aplicados face a caracterização do assédio moral. Assim, diante da lesividade do dano que essa prática pode causar, a doutrina e a jurisprudência vêm aceitando a aplicação de consequências no âmbito penal. Para tanto, o Código Penal de 1940 (CP/40) estabelece no art. 138 que caluniar alguém, imputando-lhe falsamente fato definido como crime cuja pena é a detenção, de seis meses a dois anos, e multa.

Ainda que de forma tímida, uma vez que a calúnia é apenas uma das possibilidades da prática do assédio moral, adotar uma tutela penal é reconhecer o dano que tal prática ocasiona as vítimas. No mesmo parâmetro, admite-se a aplicação dos seguintes artigos:

Art. 139 - Difamar alguém, imputando-lhe fato ofensivo à sua reputação: Pena - detenção, de três meses a um ano, e multa.
Injúria Art. 140 - Injuriar alguém, ofendendo-lhe a dignidade ou o decoro: Pena - detenção, de um a seis meses, ou multa. § 1º - O juiz pode deixar de aplicar a pena: I - quando o ofendido, de forma reprovável, provocou diretamente a injúria; II - no caso de retorsão imediata, que consista em outra injúria. § 2º - Se a injúria consiste em violência ou vias de fato, que, por sua natureza ou pelo meio empregado, se considerem aviltantes: Pena - detenção, de três meses a um ano, e multa, além da pena correspondente à violência. § 3º Se a injúria consiste na utilização de elementos referentes a raça, cor, etnia, religião, origem ou a condição de pessoa idosa ou portadora de deficiência. (BRASIL, 1940, p. 01).

Cumprе ressaltar que devido à natureza do assédio moral, a caracterização enquanto um tipo penal dar-se-á, principalmente, através da denúncia do ofendido. Todavia, apesar de caracterizada as consequências sancionatórias descritas acima, os tribunais vêm aceitando a caracterização do instituto da responsabilidade civil inclusive com a caracterização do dano moral.

Nesse sentido, Moraes (2011) afirma que o dano moral diz respeito ao “que nos humilha, ofende, constrange, o que nos magoa profundamente, é justamente o que fere nossa dignidade”. Assim surge necessidade de reparação do dano moral no

sentido de que, tenta-se reparar não só a dor emocional causada pelo ato que ocasionou o dano, mas também o que pode vir a desencadear ao longo da vida do indivíduo, como por exemplo distúrbios comportamentais, padecimento moral, entre outros, por se tratar, justamente, de direitos da personalidade, não podendo se admitir, portanto, que haja privação.

Conforme Chaves & Rosenvald (2017) 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. Logo, fica claro que esse tipo de dano que acarreta a pessoa dor, sofrimento, tristeza e humilhação, ou seja, critérios subjetivos do sujeito. Desse modo, tem-se que o dano moral é um instituto interligado a um dever de reparação de um mal causado, quando esse dever ultrapassa a esfera patrimonial da vítima do dano, se desdobrando para o íntimo da pessoa

Fica nítido que este instituto está intimamente atrelado à defesa dos direitos extrapatrimoniais, os quais abrangem os direitos da personalidade. Fundamentando essa proteção está o princípio da dignidade humana, garantia constitucional que busca fortalecer os valores morais das relações jurídicas. Logo, este não pode ser avaliado economicamente de forma objetiva, cabendo ao julgador a avaliação de cada caso a partir de parâmetros que devem ser definidos. Nestas situações a ofensa ocorre à sua personalidade, a sua subjetividade e aos seus valores morais, não ao seu patrimônio.

A reparação do dano tem caráter indenizatório para a vítima, e caráter punitivo para o ofensor. O caráter punitivo, conforme Paroski (2008) diz respeito ao que será atingido: o patrimônio, “não se confundindo com a punição estabelecida no direito penal”. O caráter patrimonial da punição do agente causador do dano visa, sobretudo, desestimular novas práticas lesivas que possam causar mais danos ao mesmo ou a outros indivíduos.

Para exemplificar a aplicação da responsabilidade de reparação do dano, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) vem julgando como procedente o pedido de reparação de danos morais, ainda quando o sujeito que sofreu a ofensa possui é classificado como coletivo. Nesse sentido, versa o julgado do RR: 110305201052400 que considerou:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. AÇÃO CIVIL PÚBLICA. ASSÉDIO MORAL. DANO MORAL COLETIVO. CONFIGURAÇÃO. 1. O Tribunal de origem registrou que, "durante determinado período, em razão da atuação desastrosa de uma superintendente (...) e uma chefe setorial (...), os empregados do réu sofreram agressões morais e psicológicas que justificam o reconhecimento da ocorrência de assédio moral, comportamento repudiado pelo ordenamento jurídico e que merece ser coibido com energia pelo Poder Judiciário". E, não obstante o reconhecimento da prática de assédio moral - a causar dano ao meio ambiente do trabalho, que extrapola a seara dos empregados diretamente envolvidos na situação lesiva, transcendendo à esfera da coletividade de trabalhadores e de toda a sociedade, face ao descumprimento de direito fundamental constitucionalmente consagrado 1. O Tribunal de origem registrou que, "durante determinado período, em razão da atuação desastrosa de uma superintendente (...) e uma chefe setorial (...), os empregados do réu sofreram agressões morais e psicológicas que justificam o reconhecimento da ocorrência de assédio moral, comportamento repudiado pelo ordenamento jurídico e que merece ser coibido com energia pelo Poder Judiciário". E, não obstante o reconhecimento da prática de assédio moral - a causar dano ao meio ambiente do trabalho, que **extrapola a seara dos empregados diretamente envolvidos na situação lesiva, transcendendo à esfera da coletividade de trabalhadores e de toda a sociedade, face ao descumprimento de direito fundamental constitucionalmente consagrado**. (TST - RR: 11030520105240000, Relator: Hugo Carlos Scheuermann, Data de Julgamento: 27/05/2015, 1ª Turma, Data de Publicação: DEJT 19/06/2015). (TST, 2015, p.01, grifos nosso).

Fica nítido que este instituto está intimamente atrelado à defesa dos direitos extrapatrimoniais, os quais abrangem os direitos da personalidade. Fundamentando essa proteção está o princípio da dignidade humana, garantia constitucional que busca fortalecer os valores morais das relações jurídicas. Logo, este não pode ser avaliado economicamente de forma objetiva, cabendo ao julgador a avaliação de cada caso a partir de parâmetros que devem ser definidos. Nestas situações a ofensa não é ao patrimônio material do lesado, mas à sua personalidade e aos seus valores morais.

A reparação do dano tem caráter indenizatório para a vítima, e caráter punitivo para o ofensor. O caráter punitivo, conforme Paroski (2008) diz respeito ao que será atingido: o patrimônio, "não se confundindo com a punição estabelecida no direito penal". O caráter patrimonial da punição do agente causador do dano visa, sobretudo, desestimular novas práticas lesivas que possam causar mais danos ao mesmo ou a outros indivíduos.

Conforme afirma Machado (2011), a EC 45/2004, veio a alterar o dispositivo do artigo 114 da CRFB/88, que dispõe que a Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar as ações decorrentes de dano moral ou patrimonial no âmbito das relações de trabalho. Frisa que a edição desta emenda representou um grande avanço nos direitos do trabalhador, pois, vem, para corroborar o entendimento de que o Direito do Trabalho tem o poder-dever de tutelar os direitos da personalidade do empregado, e que as ações do empregador que tenham o condão de transgredilos poderão ser objeto de indenização por danos morais. Martins (2014) assevera que:

O dano moral praticado pelo empregador ao empregado ocorre quando aquele no seu papel de controlar, disciplinar e fiscalizar comete excessos atingindo assim a honra e desrespeitando a dignidade do empregado. Nas relações de trabalho é necessário ter-se um respeito mútuo. (MARTINS, 2014)

Por fim, é importante salientar que o “dano moral” não comporta a característica de exclusividade de determinada área do direito, ou seja, não se vincula a apenas um instituto, como por exemplo: dano moral trabalhista ou dano moral civil. O que ocorre é que neste estudo, nos importa compreender a respeito do dano decorrente de uma relação de emprego, em sendo assim, neste caso, a competência para julgar a reparação do dano será da Justiça do Trabalho

3.3 PERCEPÇÃO DOS ALUNOS FORMANDOS EM DIREITO DA CESREI SOBRE O ASSÉDIO MORAL

Objetivando verificar a percepção dos graduandos de direito da Cesrei realizou-se a aplicação de um questionário sobre o objeto de assédio moral e, principalmente, como os alunos correlacionam o conhecimento adquirido ao longo do curso sobre os direitos trabalhistas com a prática dos abusos de direitos sofridos pelo empregado no ambiente labora. Assim, foram aplicados 37 questionários distribuídos entre os alunos do 9º e do 10º período do bacharelado de direito da IES.

Dos entrevistados, 22 (59,5%) se identificaram como do gênero feminino e 15 (40,5%) do gênero masculino. Para melhor caracterizar e respeitando as questões de identidade de gênero, foi estabelecida a opção não declarar gênero, todavia, todos os entrevistados preferiram por declarar sua identidade gênero.

Em relação a idade, entre 9 (24,3%) tem 18 e 25 anos; 11 (29,7%) 25 e 35 anos; 11 (29,7%); 35 e 50 anos; e 6 (16,2%) acima de 50 anos. Quanto da atividade laboral, os mesmos declaram que desenvolvem suas atividades durante o período entre 8 (21,6%) 1 mês e 2 anos; 14 (37,8%) 2 anos e 10 anos; 8(21,6%) 10 e 20 anos; 6 (16,2%) acima de 20 anos; e 1 (2,7%) se diz aposentado. Quanto a faixa salarial, 9 (24,3%) recebem menos de 1 salário mínimo; 14 (37,8%) 1 salário mínimo; 11 (29,7%) entre 2 e 4 salários mínimos; e 3 (8,1%) acima de 5 salários mínimos.

A partir da caracterização quantitativa e de um perfil socioeconômico dos entrevistados, foi questionado se estes sabiam o que era assédio moral. Destes, 34 (91,9%) responderam que sim; 2 (5,4%) responderam que talvez soubessem o conceito; e 1 (2,7%) respondeu que desconhecia o conceito do assédio moral.

Buscando compreender como os entrevistados aprenderam conceito, perguntou-se por onde estes definem como o local em que compreenderam o que é assédio sexual. Assim responderam ter aprendido 21 (56,8%) na universidade; 21 (56,8%); 5 (13,5) na Tv; 6 (16,2%) Internet; e 5 (13,5) no ambiente laboral.

Àqueles que foram questionados sobre o conceito e responderam que não sabiam ou não tinham certeza que compreendiam o conceito de assédio moral, foi questionado se após responder esses questionários eles iriam pesquisar tal conceito. Assim, esses responderam 2 (66,3%) que iriam buscar; 1 (33,3%) admitiu não ter interesse em compreender naquele momento o conceito de assédio moral.

Para verificar a realidade fática dos questionados, perguntou-se: Você já foi vítima de algum tipo de bullying, humilhação, desprezo, maus tratos, indiferença, piada repetitiva, gestos humilhantes, opressão ou situações semelhantes no ambiente laboral. Diante disso, 25 (67,7%) afirmaram ter passado por alguma das situações; e 12 (32,4%) afirmam nunca ter sofrido nenhum tipo das experiências acima descrito.

Àqueles que afirmam ter sofrido algumas das situações, foi questionado quem foi o sujeito da prática de assédio e estes responderam que 13,5% eram colega de trabalho na mesma função hierárquica; 37,8% pessoa em função superior; 2,7% donos da empresa; 40,5% outros; 5,4% não saberia identificar.

Ainda àqueles que foram vítimas de uma das situações foi questionado se comentaram com algum colega de trabalho como se sentiu? 62,2% responderam que não e 37,8% que sim. Aos que optaram não repercutir a situação, foi

questionado por qual motivo preferiu o silêncio. Estes responderam que 8,1% tinham medo; 21,6% afirmaram terem ficado com vergonha; 21,6% disseram que não achou pertinente; e 40,55% afirmaram terem outros motivos para não comentar.

Ainda aos vitimados, foi questionado se estes fizeram alguma reclamação formal? 86,5% disseram não ter prestado nenhum tipo de reclamação formal e 13,5% disseram ter feito uma reclamação formal sobre a situação ocorrida. Aos que optaram por não fazer uma denúncia formal sobre a situação, foi questionado o motivo da decisão. Estes responderam que 10,8% tinham medo; 24,3 % afirmaram terem ficado com vergonha; 27 % disseram que não achou pertinente; e 32,4% afirmaram terem outros motivos para não comentar.

A todos os entrevistados, foi questionado se ele sabe qual o procedimento de denúncia estabelecido pela Lei para tal situação? 21 (51,6%) afirmaram saber o conteúdo normativo que disciplina o assédio moral e 16 (43,2%) disseram não saber qual lei aplica-se a situação.

Questionou-se se você já viu algum colega passando pela situação descrita acima? 26 (70,3%) responderam que sim e 11 (29,7%) que não. A aos que responderam se haviam presenciado a situação com terceiros, foi questionado se estes realizaram uma denúncia formal sobre fato que testemunharam e 26(100%) responderam que não procuraram nenhuma forma de denunciar o fato ocorrido. Tal como, questionou-se o motivo da omissão e estes declaram que: 32,4% tinham medo; 8,1 % afirmaram terem ficado com vergonha; 24,3 % disseram que não achou pertinente; e 32,4% afirmaram terem outros motivos para não comentar.

Foi perguntando especificamente se o questionado já havia sido vítima de assédio moral. 21 (56,8%) responderam que sim; 15 (40,5%) que não haviam sofrido; e 1 (2,7%) afirmaram não saber se a situação que passaram caracterizava assédio moral.

Aos que se identificaram ser vítimas da prática, foi questionado se foi feita denúncia forma e 97,3% responderam que não. E, em seguida, questionou-se o motivo de não ter feito a denúncia formal e estes responderam: 24,3 % tinham medo; 13,5 % afirmaram terem ficado com vergonha; 24,3 % disseram que não achou pertinente; e 35,1 % afirmaram terem outros motivos para não comentar.

Por fim, questionou-se se aqueles que passaram por situações acima descritas ou tenha sido vítima de assédio moral, ainda permanece na empresa que ocorreu? 89,2 % responderam que não e 10,8 % que sim. Assim, interrogou-se o

motivo do desligamento estava atrelado a situação sofrida. Logo, responderam que: 70,3% responderam que não e 26,7 % que sim.

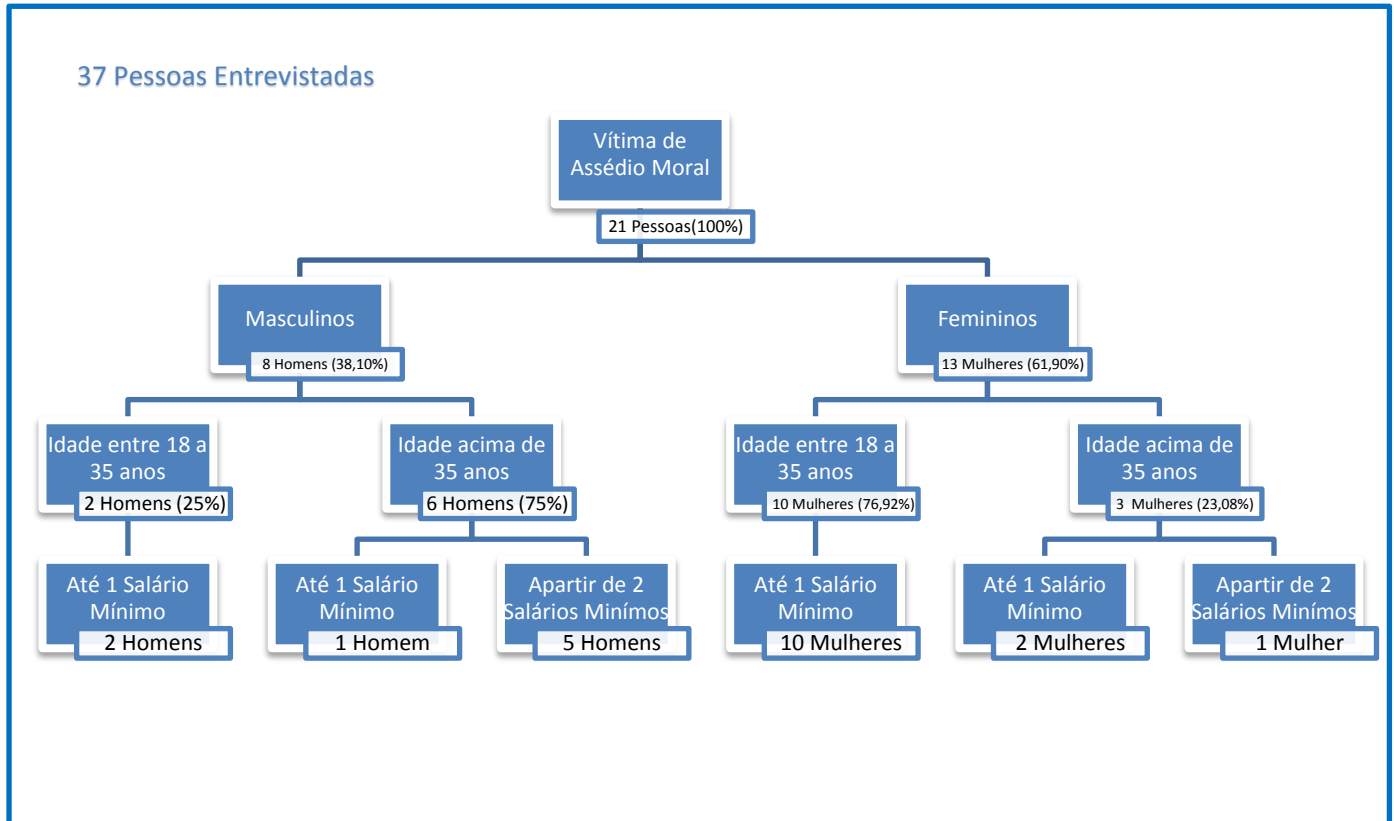
Posto os dados gerais retiradas do questionário aplicável, ainda podemos analisar questões específicas com fim de destacar algumas variáveis, assim separamos para uma análise mais específicas as variáveis: Assédio Moral, Sexo, Faixa Etária e Faixa salarial, a qual analisaremos a seguir:

Analisando organograma abaixo vimos que no universo de 37 pessoas entrevistadas, mais que a metade (56,76%) foram vítimas de assédio moral. Observando essas vítimas e observando sua totalidade, ou seja considerando 100% o número de 21 pessoas que relataram assédio moral, constatamos que 61,90% foram mulheres (13 pessoas) enquanto para homens foram 38,10% (8 pessoas).

Esses dados corroboram com o estudo chamado “Assédio moral no trabalho, gênero, raça e poder”, publicado na Revista Brasileira de Saúde Ocupacional em 2018. Segundo dados do estudo, mulheres sofrem mais assédio moral do que os homens e 65% das entrevistadas relataram atos repetidos de violência psicológica, contra 35% dos homens. (ANDRADE e ASSIS, 2018)

No que tange a respeito do assédio moral nas mulheres entrevistadas, notamos que 76,92% dessas mulheres são de idade entre 18 e 35 anos e de faixa salarial de até 1 salário mínimo e para faixa etária acima de 35 anos teve 23,08%. Já para os homens, nas mesmas faixas etárias e salariais das que as mulheres tiveram mais assédios, os homens obtiveram 25%. A faixa etária acima de 35 anos foi onde os homens obtiveram uma porcentagem maior com 75% em relação aos 38,10% (8 pessoas) vítimas de assédio moral com 5 pessoas na faixa salarial acima de 2 salários mínimos.

Figura: Orgonograma das respostas



Fonte: Elaboração própria (2009)

IV CONSIDERAÇÕES FINAIS

São notórios os avanços do ordenamento jurídico em relação à tutela especial aos direitos da mulher trabalhadora. Ainda que em um plano normativo, a CF/88 estabelece os patamares mínimos para a garantia de uma vida digna, como o direito à alimentação, ao acesso à saúde e educação, ao lazer, à informação entre outros. Todavia, estes avanços devem ser compreendidos a partir da lógica de contradições inerentes ao sistema de reprodução material. Logo, haverá uma gama de determinantes que influenciam desde a construção histórica das normas protetivas e serem vetores para a explicação da sua não concretização efetiva.

A reforma, sem dúvida alguma, passa a relativizar princípios, como, por exemplo, o princípio da proteção, da irrenunciabilidade, da indisponibilidade de direitos; princípios de fundamental importância ao direito trabalho e que agora, são relativizados pela Reforma Trabalhista.

No que tange ao assédio moral as conclusões gerais foram: Que dentre os entrevistados das 21 pessoas que sofreram assédio moral a maioria delas foram

mulheres totalizando 13, com faixa de idade de 18 a 35 anos e faixa de renda de até um salário mínimo, ao seja, as mulheres com menor renda tendem, pelo menos nessa análise a sofrer assédio. Para os homens dos 8 que sofreram assédio 6 tinham idade acima de 35 anos e renda acima de 2 salários mínimos.

Em síntese, inegável que a discriminação e o preconceito continuam sendo entraves à inserção digna das mulheres trabalhadoras no mercado de trabalho com o respeito de sua condição feminina e de sua dignidade humana, pois a legislação, muitas vezes protecionista, não é capaz de promover o respeito e o tratamento igualitário a homens e mulheres trabalhadores, nem a garantia dos direitos fundamentais como cidadãs.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, J. E. **A evolução histórica do conceito de contrato**: em busca de um modelo democrático de contrato. Belo Horizonte, EPUCMG, 2012.

ALVES, G. A. **Assédio sexual**: um novo paradigma para o direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2008.

ANDRADE, C. B.; ASSIS, S. G. **Assédio moral no trabalho, gênero, raça e poder: revisão de literatura. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 43, n. 11, p. 1-13, 2018. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbso/v43/2317-6369-rbso-43-e11.pdf>>. Acesso em: 4 mai. 2019. <http://dx.doi.org/10.1590/2317-6369000012917>

BARROS, A. M. **Curso de Direito do Trabalho**. 11 ed. São Paulo: Ltr, 2017.

BELLUZO, L. G. **O Capital e suas metamorfoses**. São Paulo: EUNESP, 2013.

BRASIL, Senado Federal. **Código Penal de 1940**. Brasília: Senado Federal, 2018.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 2018.

_____. **Consolidação das Leis Trabalhistas de 1943**. Brasília: Senado Federal, 2018.

CARRIJO, L. C. **O poder diretivo do empregador e os direitos de personalidade do empregado**. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=17162> Acesso 02 em mar 2019.

CHAVES, C.F.; ROSENVALD, N. **Curso de Direito Civil**. 15. ed. São Paulo: Juspodivm, 2017.

CUEVA, M. **Derecho mexicano del trabajo**, t.2. Ciudad del México: Porrúa, 1960.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DINIZ, M. A. **Dicionário jurídico universitário**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

GUIMARÃES, D. T. **Dicionário Compacto Jurídico**. 11. ed. São Paulo: Rideel, 2008.

HOBBSAWN, E. **Os Trabalhadores**. 5. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2015.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A; **Fundamentos de metodologia científica**, 6ª ed. São Paulo: Atlas, 2005.

MARTINS, S. P. **A Terceirização e o Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

MELGAR, A. M. **Derecho del Trabajo**, 24^a ed. Madrid: Editorial Tecnos, 2003.

MONTAÑO, C. **Terceiro Setor e Questão Social: Crítica ao padrão emergente de intervenção social**. 6. ed. São Paulo: Cortez, 2010.

MORAES, M. C. B. **Danos à pessoa humana: uma leitura civil-constitucional dos danos morais**. Rio de Janeiro: Renovar, 2011.

NASCIMENTO, A. M. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do Direito do Trabalho, relações individuais e coletivas do trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

_____. **Flexibilização das Condições de Trabalho**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

_____; NASCIMENTO, S. M; CARDOSO, N. **Iniciação ao direito do trabalho**, 41. ed. São Paulo: Ltr, 2018.

NASCIMENTO, S. M. **Assédio moral**. São Paulo: Saraiva, 2009.

NETTO, J. P. **Introdução ao estudo do método de Marx**. São Paulo: Expressão Popular, 2015.

PAROSKI, M. V. **Dano moral e sua reparação no direito do trabalho**. 2. ed. Curitiba: Juruá, 2008.

PLÁ RODRIGUEZ, A. **Princípios de Direito do Trabajo**. São Paulo: LTr, 1978.

PEREIRA, L. **Elementos do Direito**. 5. ed. São Paulo: Revistas dos Tribunais, 2015.

_____. Et al. **CLT Organizada**. 4. ed. São Paulo: Revistas dos Tribunais, 2016.

PONTES DE MIRANDA, F. C. **Os fundamentos actuaes do Direito Constitucional**. Rio de Janeiro: Empresa de Publicações Técnicas, 1932.

ROPPO, E. **O contrato**. Coimbra: Almedina, 2009.

SARAIVA, R. **Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: Método, 2018.

SCHWARZ, R. G. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Elsevier, 2007.

VEGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 2009.

ZANETTI, R. **Assédio moral no trabalho**. São Paulo: Amazon, 2019

APÊNDICES

APÊNDICE A – TERMO DE AUTORIZAÇÃO DA PESQUISA

ANEXO F: MODELO DE FOLHA DE ROSTO PARA PESQUISA ENVOLVENDO SERES HUMANOS

**CENTRO DE EDUCAÇÃO SUPERIOR REINALDO RAMOS – CESREI
FACULDADE REINALDO RAMOS – FARR
COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA – CEP**

FOLHA DE ROSTO PARA PESQUISA ENVOLVENDO SERES HUMANOS

1. Projeto de Pesquisa: <i>Aspectos Psicológicos do Assédio Moral</i>			
2. Área do Conhecimento: <i>Direito do Trabalho</i>			
SUJEITOS DA PESQUISA			
3. Número de sujeitos Na Cesrei: _____ Total: _____	4. Grupos Especiais: () <18 anos () Portador de Deficiência Mental () Embrião /Feto () Relação de Dependência (Estudantes, Militares, Presidiários, etc.) () Outros () Não se aplica		
PESQUISADOR RESPONSÁVEL			
5. Nome: <i>ALDECK MISCOW LIMA DA SILVA</i>			
6. Identidade: <i>1622265</i>	7. CPF: <i>928.727.514-91</i>	8. Endereço (Rua, n.º): <i>MORRÃO DA COSTA A GRA</i>	
9. Nacionalidade: <i>Brasiliana</i>	10. Profissão: <i>Porteiro</i>	11. CEP: <i>58.410-710</i>	12. Cidade: <i>CAMPINA GRANDE</i>
14. Maior Titulação:	15. Fone: <i>3341-7997</i>	13. U.F.: <i>P.B</i>	16. Email: <i>ALDECK.MISCOW@post.mil.cesr</i>
17. Instituição a que pertence: CENTRO DE EDUCAÇÃO SUPERIOR REINALDO RAMOS – CESREI / FACULDADE REINALDO RAMOS – FARR			
<p>Termo de Compromisso: Declaro que conheço e cumprirei os requisitos da Res. CNS 196/96 e suas complementares. Comprometo-me a utilizar os materiais e dados coletados exclusivamente para os fins previstos no protocolo e a publicar os resultados sejam eles favoráveis ou não. Aceito as responsabilidades pela condução científica do projeto acima.</p> <p>Data: ____/____/____</p> <p style="text-align: right;">Assinatura do aluno-pesquisador: <i>Nora Karoline Vieira</i> Assinatura do professor orientador: _____</p>			
INSTITUIÇÃO PROPONENTE			
18. Nome: <i>CESREI</i>		19. Endereço (Rua, n.º): <i>AV. PROF. ALMEIDA BARRETO, 242</i>	
20. Unidade/Orgão:		21. CEP: <i>58.107-650</i>	22. Cidade: <i>C. GRANDE</i>
24. Email:		23. U.F.: <i>P.B</i>	25. Fone: <i>3341-7997</i>
26. Fax: _____			
<p>Termo de Compromisso (do responsável pela instituição): Declaro que conheço e cumprirei os requisitos da Res. CNS 196/96 e suas Complementares e como esta instituição tem condições para o desenvolvimento deste projeto, autorizo sua execução.</p> <p>Nome: _____</p> <p>Cargo: _____</p> <p style="text-align: right;">Assinatura: _____ Data: ____/____/____</p>			
COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA - CEP			
27. Data de Entrada: <i>15/05/19</i>	28. Registro no CEP: <i>20191002</i>	29. Conclusão: Aprovado <input checked="" type="checkbox"/> Data: <i>16/5/19</i>	30. Não Aprovado () Data: ____/____/____
31. Relatório(s) do Pesquisador responsável previsto(s) para: Data: ____/____/____		32. Coordenador/Nome: <i>[Assinatura]</i>	
33. Observações:			

2019/6/27 11:58

APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO DO ENTREVISTADO

ANEXO G: MODELO DE TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

CENTRO DE EDUCAÇÃO SUPERIOR REINALDO RAMOS – CESREI
FACULDADE REINALDO RAMOS – FARR
COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA – CEP

PESQUISA:

Aluno:

APRESENTAÇÃO

Estamos desenvolvendo uma pesquisa sobre _____

_____. Nosso intuito com esse trabalho é _____

Gostaríamos, portanto, de contar com a sua colaboração, que será de extrema importância para nós.

As informações solicitadas serão, em sua maioria, de cunho opinativo e não são para testar os seus conhecimentos. Caso consinta em participar, pedimos que preencha todos os dados de sua identificação, uma vez que poderemos eventualmente contatá-lo novamente para aprofundamento dos dados.

O objetivo geral da pesquisa será _____

_____. Na primeira fase, _____

_____. Em uma segunda fase, _____

_____. Em todas as fases da pesquisa e publicações decorrentes, os nomes das pessoas que colaborarem não serão divulgados. No entanto, solicitamos dados pessoais, tão somente para que, caso seja necessário, possamos nos comunicar.

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

A participação, nesta pesquisa, é livre e não implica em nenhuma forma de pagamento, de ambas as partes. Como se trata de uma pesquisa de opinião, não acarretará nenhum prejuízo ou risco para você e para a sua família. Caso você tenha dúvida ou sinta algum constrangimento, poderá, em qualquer fase da mesma, pedir esclarecimentos ou até mesmo desistir da sua participação sem nenhum prejuízo.

Nesse sentido, considere as asserções abaixo desse TCLE:

- I) Estou ciente do procedimento metodológico adotado nesta pesquisa e, em caso de dúvidas quanto à finalidade do mesmo, tenho todo o direito e autonomia de não autorizar o uso das informações fornecidas;
- II) Concordo que sejam os resultados divulgados em atividades científicas, desde que meus dados pessoais não sejam mencionados;
- III) Caso eu desejar, poderei pessoalmente tomar conhecimento dos resultados, ao final desta pesquisa, através de publicações, apresentações dos integrantes da pesquisa para os seus participantes e para a comunidade científica;
 - () Desejo conhecer os resultados desta pesquisa.
 - () Não desejo conhecer os resultados desta pesquisa.
- IV) Caso seja entrevistado (a), autorizo o uso de gravador na condição do áudio e a transcrição do conteúdo apenas para as finalidades e objetivos dessa pesquisa;
- V) Caso me sinta prejudicado (a) por participar desta pesquisa, poderei recorrer ao CEP/HUAC, do Comitê de Ética em Pesquisas em Seres Humanos do Hospital Universitário Alcides Carneiro.

2019/6/27 11:57

APÊNDICE C – QUESTIONÁRIO O ASSÉDIO MORAL

Você receberá uma via assinada deste termo pelo pesquisador.

Esta pesquisa foi apreciada no: CEP/ CESREI - Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos. Rua: Almeida Barreto, 242, São José. Campina Grande- PB. Telefone: (83) 3341-7997.

Campina Grande, ____/____/____

Aluno

Nossos contatos

Nome: _____ e-
mail: _____ Nome: _____ e-
mail: _____

Autorização para participação

Eu, _____, portador da cédula de identidade (RG) _____, telefone _____, abaixo assinado (a), concordo de livre e espontânea vontade em participar como voluntário(a) do estudo
“ _____ ”.

Assinatura do participante

2019/6/27 11:58