

ASSÉDIO MORAL: RESCISÃO INDIRETA POR INICIATIVA DO EMPREGADO

Rodrigo da Silva Barros¹
Fabiana Kely dos Santos Reis ²

RESUMO

O desenvolvimento desse artigo tem como principal objetivo de pesquisa a análise dos casos de rescisão contratual, com ênfase na rescisão indireta por justa causa. Estabelecendo a relação entre funcionário e empregador, descrevendo os aspectos que levam ao assédio no ambiente empresarial, e os direitos garantidos por lei para as vítimas. A metodologia aplicada para a elaboração do artigo foi de característica quantitativa descritiva e foi utilizando o método estatístico, com participação da pesquisa de campo e a pesquisa bibliográfica. A coleta de dados utilizada foi um questionário online e teve como objetivo principal coletar informações de conhecimento pessoal de cada pessoa entrevistada sobre a rescisão indireta de trabalho por justa causa em decorrência do assédio moral. Com o resultado obtido pôde-se assim observar que grande parte das pessoas tem conhecimento mínimo sobre a rescisão contratual e sabe identificar características de assédio na empresa, mas infelizmente poucas pessoas utilizam da rescisão indireta por justa causa para pôr fim ao vínculo.

Palavras-chave: Contrato; Rescisão Indireta; Justa Causa.

¹ Graduando em Ciências Contábeis pela Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas ao Vale de São Lourenço – EDUVALE. E-mail: rodrigobarroscomercial01@gmail.com

² Graduada em Ciências Contábeis pela Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas ao Vale de São Lourenço – EDUVALE. Pós Graduada em Gestão de Recursos Humanos pela Faculdade Batista de Minas Gerais – FBMG, Professora do Curso de Ciências Contábeis na faculdade EDUVALE. E-mail: fabiana.kely2@gmail.com.

1 INTRODUÇÃO

Todo contrato de trabalho é regido por leis expressas na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), no qual dentre os diferentes tipos de vínculos existentes entre o empregador e o empregado se destacam a rescisão por justa causa e a indireta por justa causa por iniciativa do empregado. A rescisão indireta ocorre quando o empregador comete algo grave com o empregado, e deixa de cumprir com seus deveres e obrigações trabalhistas, no qual pode ser usada a qualquer momento quando o funcionário sentir lesado seus direitos. Com isso os valores monetários que seriam removidos em uma quebra por justa causa como: FGTS + multa de 40%, férias e o 13º proporcionais e indenização pelos danos sofridos, permanecem com a vítima.

Com o aumento exponencial da nossa sociedade moderna, o mercado de trabalho acaba por consequência requerer níveis mais elevados de qualificação no momento da contratação. Pessoas que já estão contratadas por muitas das vezes acabam por aceitarem atitudes de seus empregadores que ferem sua honra e integridade, pelo motivo de serem a principal fonte de sustento de sua família e enfrentar a dúvida da escolha entre aceitar ou suportar essas tais atitudes. Com o crescimento de casos de assédio moral e sexual sofrido no ambiente de trabalho o uso da lei na ruptura desse vínculo por meio da rescisão indireta por justa causa tem que ser utilizada, dando assim uma seguridade a vítima dessas práticas.

A questão principal a ser abordada será relacionar os casos de assédio moral no ambiente empresarial com as rescisões indiretas de contrato de trabalho através da justa causa por casos de assédio. Assunto esse por muitas das vezes não se é discutido dentro das organizações, Francis Bacon cita que “o conhecimento é em si mesmo um poder” (1561-1626), ou seja, a empresa não manipularia mais seus colaboradores a respeito de seus direitos. Cabe também evidenciar os danos e as consequências que pode trazer a pessoa e que foi vítima desses assédios, e ao final analisar o comportamento da pessoa que foi vítima desses atos.

O método aplicado para o desenvolvimento do artigo foi de caráter essencialmente quantitativo descritivo e foi utilizando o método estatístico, com participação da pesquisa de campo e a pesquisa bibliográfica. O tipo de coleta de dados utilizado foi na forma de questionário e teve como objetivo principal colher informações de conhecimento pessoal de cada pessoa entrevistada sobre a rescisão indireta de trabalho por justa causa em decorrência do assédio moral.

Deste modo, com os resultados finais coletados pôde-se chegar na conclusão que grande parte das pessoas tem conhecimento mínimo sobre a rescisão contratual e sabe identificar características e situações de assédio na empresa, entretanto uma parcela muito pequena das pessoas utiliza da rescisão indireta por justa causa para pôr fim ao vínculo empregatício.

2 ASSÉDIO MORAL

2.1 CARACTERÍSTICAS GERAIS

O assédio moral é uma conduta abusiva de natureza psicológica que fere a dignidade e integridade mental do trabalhador de modo que coloque o mesmo em situações de humilhações e chacotas, com finalidade indireta de sobrepor uma vantagem indevida sobre a pessoa no decorrer da jornada de trabalho ou nas tarefas rotineiras.

De acordo com o pensamento de Marie-France Hirigoyen “o assédio moral no trabalho é todo e qualquer conduta abusiva manifestando-se, sobretudo por comportamentos, palavras, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho (2001, p. 65)”. Normalmente não são utilizadas agressões evidentes, mas sim pequenos atos que levem a um objetivo final, disfarçadas por muitas das vezes de atos inofensivos aos demais, induzindo a pessoa a uma sobrecarga psicológica.

O indivíduo perverso tem como uma das suas principais características desarmar as suas vítimas de qualquer defesa. Faz-se, por isso, necessário levar em conta a sua nocividade, sua periculosidade para com o outro, a fim de que essas vítimas se defendam do assédio sofrido. (BARROS, 2019, p. 45). Embora esse seja uma situação extrema o tal perigo que a vítima sofre por muitas das vezes acabam por modificar a própria vida para melhor explicação utilizo o trecho da obra de Marie-France, “o assédio moral é um abuso e não pode ser confundido com decisões legítimas, que dizem respeito à organização do trabalho, como transferências e mudanças de função”. (HIRIGOYEN, 2017, p. 66)

Além dos vários livros e artigos ao longo do tempo mencionar os registros de atos abusivos contra a moral de uma pessoa, com a urbanização e o aumento exponencial de indústrias o mercado de trabalho passou a ser palco de condutas dessa natureza. Diante de tais acontecimentos o Art.483º da Consolidação das Leis do Trabalho - Decreto Lei nº 5.452 de 01 de Maio de 1943 se manifesta com as seguintes hipóteses de rescisão de contrato de trabalho e o assédio como sendo uma delas.

Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;

g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

A Consolidação das Leis do Trabalho de forma taxativa expressa as causas que podem levar a uma rescisão indireta de extinção de contrato de trabalho. Conforme fala Delgado “o trabalhador, em face da ocorrência de uma das hipóteses, afasta-se do trabalho o que não é necessário, e ingressa com reclamação trabalhista com requerimento de rescisão indireta do contrato e sua respectiva indenização” (2017, p. 104). A grosso modo o mais visto é quando o caso vai parar em julgamento no tribunal, mas, contudo, pode haver casos no qual o empregador admita seu erro e pague a indenização a pessoa sem acionar o poder judiciário, mesmo o caso sendo de justa causa.

Situações como essas são mais frequentes do que se imagina em nossa sociedade como forma de uma violência sobre o indivíduo de forma indireta. Atitude essas que ganham cada vez mais anonimato, muitas das vezes pela falta de atenção e visibilidade das demais pessoas que observam e não fazem nada. Conforme cita Barros, (2019, p. 44). “Apesar de ignorados são vários os exemplos de perversão moral no cotidiano.” Por muita das vezes pensam que se trata de apenas uma simples brincadeira entre as duas pessoas, mas podemos culpar de certo modo a nossa sociedade no qual vivemos em que trata situações semelhantes a essas de perversidade com um tom de comédia nos meios de comunicações visuais como, por exemplo, nos filmes, series e novelas.

Diante desses fatos o direito do trabalho é utilizado para a proteção e assegurar direitos e garantias trabalhistas no ambiente empresarial, ou seja, “o descumprimento, pelo empregador, de quaisquer obrigações, sejam elas legais, convencionais, normativas ou contratuais, autoriza a rescisão do vínculo por iniciativa do empregado, com base na justa causa em estudo” (GIGLIO, 2019, p. 40-41).

Cabe lembrar novamente que um caso isolado semelhante que possa ocorrer não configura o assédio moral, vale sempre cuidar sobre a frequência que ocorre e a intenção dos atos praticados.

2.2 ASSÉDIO NO AMBIENTE EMPRESARIAL

O assédio no ambiente de trabalho pode acontecer dos mais diversos tipos de atos como, por exemplo: palavras, comportamentos, gestos e insinuações de malícias. No qual podem trazer prejuízo a dignidade, a honra e a integridade do indivíduo, de modo que esse

comportamento trás danos ao agredido e acaba causando reflexos no ambiente laboral, ou seja, dentro do convívio de trabalho.

No ambiente empresarial o perverso tem a vantagem do cargo no qual utiliza para tentar chegar ao topo da organização, com isso ele procura desestruturar qualquer pessoa que tente levantar contra os planos e objetivos dele. Conforme menciona Pamplona Filho (2018 p. 49). Geralmente, não há reações contra a perversidade nas empresas. No entanto, muitas pessoas pelo simples fato de que a cada dia o mercado de trabalho estar mais escasso por empregos essas pessoas por motivos pessoais acabam por tolerar em silêncio tais abusos que sofrem no meio empresarial.

Athayde (2017, p. 77) cita que o assédio moral geralmente nasce como algo inofensivo, uma brincadeira a qual não se quer dar importância. Todavia com o passar dos dias essas práticas se mostram com mais ameaças, colocando a pessoa na situação de humilhação e que de forma instantânea não irá causar graves danos, ou seja, de pouco a pouco e dia após dia a autoestima da pessoa na empresa vai sendo esgotada podendo em um futuro muito breve levar a pessoa a uma depressão por conta desse estresse que veem sofrendo na empresa.

A maior frequência de assédio é de modo vertical no sentido do maior para o menor, ou seja, de um superior hierárquico. Geralmente o agressor é um líder, gerente ou chefe pequeno que não possui uma colocação sólida na empresa, no qual pratica os ataques contra seus subordinados e conseqüentemente acaba diminuindo a produtividade e qualidade nos serviços. Os relatos mais vistos é o abuso contra o coletivo, sem uma vítima estabelecida. Vale ressaltar que o grupo na forma de omissão acaba contribuindo para tais condutas.

Portanto, o assédio pode se caracterizar na forma direta e indireta, no qual, da forma mais direta do ato podemos citar o exemplo de gritar, insultar, fazer acusações e qualquer tipo de humilhação na frente das demais pessoas. Já quando se trata da forma indireta vale destacar o exemplo muito visto em qualquer empresa hoje em dia que são as fofocas, a exclusão social na recusa de comunicação e o aumento de boatos.

Um ato de forma eventual e logo junto ao pedido de perdão e reconhecimento de erro pode ser considerado comum no dia a dia das pessoas no ambiente rotineiro de trabalho. Mas quando se coloca a figura da repetição, forma-se um clima degradante sobre o indivíduo, levando a pessoa a um estado de defesa e por consequência motiva ainda mais agressões, pelo simples fato de não colocar o agressor no seu devido lugar, uma repreensão de pulso firme da vítima na maioria das vezes se faz necessária.

Uma intervenção certamente é necessária para extinguir o problema no âmbito empresarial. Todavia, o que ocorre na maioria das vezes é uma omissão, seja por preguiça, seja por medo, seja por egoísmo, tanto dos empregadores quanto daqueles que presenciam a agressão. (ATHAYDE, 2017, p. 79). Quando esses acontecimentos são de origem horizontal, ou seja, por pessoas do mesmo nível hierárquico os líderes ou responsáveis de liderança não interferem pelo fato de que os envolvidos não precisam de uma repreensão por não serem mais adolescentes. A vítima por consequência se sente fragilizada e sozinha levando a uma ansiedade forte ou em acontecimentos mais graves uma futura depressão. Todos esses casos integram o desenvolvimento relacionado ao fator assédio moral empresarial.

2.3 RESCISÃO CONTRATUAL

Portanto, ainda que seja visada a permanência do funcionário na empresa o que torna mais vantajoso para os dois polos do processo, pode ocorrer a extinção desse contrato. Conforme reforça Ferreira “contrato é perecível, ocorrendo, mais cedo ou mais tarde a desconstituição do vínculo” (2017, p. 55).

Essa ruptura contratual pode ocorrer por iniciativa de uma das partes ou de ambos os lados, esse acontecimento trás penas para o responsável da ação na forma culposa ou dolosa por injustiça na relação do empregado e seu empregador.

Caso o término do vínculo for de iniciativa do empregador, ou seja, do chefe do indivíduo, poderá ocorrer a dispensa, sem a justa causa, ato que acaba o vínculo empregatício e o trabalhador pode ser afastado da sua função ou cargo que exerce na empresa, no caso como não há um ato ou conduta errada por parte do colaborador, então a empresa deverá pagar todos os direitos do funcionário, incluindo taxas e multas rescisórias.

Já quando tem o fator justa causa no ato da extinção é utilizado como fonte de saída o rol do Art. 482 da CLT, que explica de forma taxativa quais são essas causas de seguridade para o termino do vínculo, trazendo consequências para o empregado no qual é restringido alguns direitos exemplos: aviso prévio, saque do FGTS e a impossibilidade do seguro desemprego.

Já por iniciativa de empregado denominado de demissão, no qual a extinção é feita por livre vontade do empregado, ou seja, por livre iniciativa por parte do empregado ou pode ser chamado de vontade unilateral no que se refere a rescisão indireta o funcionário acaba perdendo o direito também a indenização de 40% sobre o valor do FGTS. A ruptura do

contrato também pode ser bilateral, ou seja, como o próprio nome é alto explicativo, existe um contrato ou acordo de vontade das duas esferas do processo.

2.4 RESCISÃO INDIRETA COMO PROTEÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

De acordo com Giglio (2019, p. 54) “A rescisão indireta, também denominada de dispensa indireta, é forma de extinção do contrato de trabalho por iniciativa do empregado. Nesta forma de dissolução do vínculo, o término do contrato se dá por insurgência contra ato do empregador”, que garante ao empregado uma proteção e ponto de escape referente seus direitos sobre a rescisão contratual por justa causa, garantindo o alívio de sair de uma relação empregatícia que prejudicava sua vida e garante a indenização de direitos sobre a finalização desse contrato que lhe trouxe tantos danos físicos e no psicológico da vítima de assédio moral organizacional.

Vale ressaltar, que mesmo quando a relação chega ao extremo, a opção de saída do empregado da empresa não é a melhor escolha por causa do cenário que se encontra estagnado o mercado de trabalho e de novas oportunidades de emprego, essa pessoa acaba por aguentar essas situações em sua vida mesmo que cause um prejuízo futuro, tudo pelo fator de medo de perder o emprego remunerado e não conseguir garantir o sustento da sua família ou das pessoas dependentes dela ou dele.

Apesar de sua indiscutível relevância no ordenamento pátrio, está claro que diante dos atuais níveis de desemprego, há grande receio em utilizar-se do instituto, sendo restrito na prática a casos extremos, quando o empregado enxerga situação completamente insustentável ou já possui garantia de outro emprego. (DEJOURS, 2019, p. 55).

Em outras palavras a Rescisão indireta de contrato de trabalho é a solução que a pessoa vítima de assédio moral no trabalho tem para se desvincular do emprego sem perder os direitos trabalhistas. O caso então seja encaminhado ao juiz competente e que ao evidenciar os fatos e provas irá decretar a rescisão do mesmo por justa causa condenando assim ao empregador ao abatimento em valor monetário das verbas pelo período de exercício do funcionário.

Para uma melhor explicação vejamos na forma de tabela:

TIPO DE RESCISÃO	SALDO DE SALARIOS	AVISO PREVIO	13º SALÁRIO	FÉRIAS VENCIDAS	FÉRIAS PROPORCIONAIS + 1/3	FGTS DO MÊS ANTERIOR	FGTS MÊS RESCISÃO	FGTS MULTA 40%
RESCISÃO INDIRETA	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM *	SIM *	SIM *

Fonte: <https://audtecgestao.com.br/capa.asp?infoid=5309>

Para melhor compreensão as células marcadas com asterisco como na célula de “FGTS e a Multa de 40%”, quando for devida, devem ser depositados na conta, e a empresa recolherá também a contribuição social de 10%, totalizando 50%.

O funcionário depois de receber a quantia estabelecida de seus direitos rescisórios o juiz poderá fazer o empregador pagar por danos morais pelas agressões psicológicas. O bem estar físico e emocional do trabalhador ou de qualquer pessoa é garantia contida na Constituição Federal do Brasil, “Art.5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes”

Comprovada a ilegalidade do assédio moral utiliza-se a ferramenta da rescisão indireta de contrato de trabalho, o funcionário terá suas garantias e direitos iguais caso ele fosse demitido sem a justa causa, é uma forma de seguridade da lei de controlar casos de vexame e humilhação da esfera de seus superiores, assegurando assim todos os direitos trabalhistas que o indivíduo, ou seja, a esfera passiva do ato tem por legalidade formal.

Com tudo o que foi apresentado sobre as hipóteses de danos que uma pessoa está sujeita a passar vale mencionar que o Direito Trabalhista mais do que tudo se preocupa com o bem estar pessoal de cada trabalhador. Nos dias atuais, não é somente discutido a proteção do horário prestado de trabalho na empresa, da remuneração e dos demais direitos obrigatórios materiais garantidos pelo Direito do Trabalhista.

3 ABORDAGEM METODOLÓGICA

Para a realização deste estudo utilizou-se uma abordagem quantitativa, uma pesquisa exploratória e descritiva. De acordo com Aliaga e Gunderson (2002), pode-se entender a pesquisa quantitativa como a “explicação de fenômenos por meio da coleta de dados numéricos que serão analisados através de métodos estatísticos”. Ela serve para quantificar e inferir os resultados obtidos da amostra para quem tem interesse, mas ciente da sua margem de desvio.

O estudo tem caráter essencialmente quantitativo, com participação da pesquisa de campo e a pesquisa bibliográfica, ao mesmo tempo em que será necessário utilizar o cruzamento dos resultados obtidos dos levantamentos com toda a pesquisa bibliográfica feita a respeito do tema para uma melhor compreensão do mesmo.

Gil (1999) considera que a pesquisa exploratória tem como objetivo principal desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias, tendo em vista a formulação de problemas mais precisos ou hipóteses pesquisáveis para estudos posteriores. Deste modo esse tipo de pesquisa mostra uma visão mais abrangente sobre determinado fato.

O método de pesquisa também utilizado foi a descritiva, que “é a descrição do objeto por meio da observação e do levantamento de dados ou ainda pela pesquisa bibliográfica e documental” (BARROS e LEHFELD, 1990, p. 34), ou seja, houve uma coleta de dados, por meio de questionário.

Partindo de uma revisão bibliográfica composta pelos principais autores relacionados ao estudo da área, visto que, “é de grande valia e eficácia ao pesquisador porque ela permite obter conhecimentos já catalogados em bibliotecas, editoras, internet, videotecas, etc. Ela se realiza em três fases: identificação, localização, e reunião sistemática de materiais ou de fatos” (BARROS e LEHFELD, 2001, p. 34). E tendo como finalidade entender como essas práticas vivenciadas de assédio influenciam nosso meio social.

O instrumento de coleta de dados utilizado trata-se de um questionário composto por 10 (dez) questões, sendo constituída de questões fechadas de múltiplas escolhas, as quais tornaram possíveis a coleta de informações. “O questionário é um instrumento desenvolvido cientificamente, composto de um conjunto de perguntas ordenadas de acordo com um critério predeterminado, que deve ser respondido sem a presença do entrevistador (MARCONI; LAKATOS, 1999, P.100)” e é usado para se ter informações de dados de algum grupo de indivíduos.

O questionário em questão teve como intuito formular as teses que envolvem o tema e o objetivo do presente trabalho, utilizou como fonte de pesquisa as experiências pessoais dos acadêmicos da Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas do Vale do São Lourenço, localizada na cidade de Jaciara-MT. A mesma foi escolhida por ser sede de estudo da maior parte dos acadêmicos da sua região e pelo pressuposto de que a maior parte dos alunos serem funcionários das principais empresas do mercado de trabalho do Vale do São Lourenço.

Através do questionário foi possível mensurar os casos de assédio no ambiente de trabalho, além de analisar a atitude que a pessoa tomou em relação a isso. Visto que, se a pessoa sofreu algum tipo de assédio poderia rescindir o contrato de trabalho de forma indireta por justa causa.

4 ANÁLISE DOS DADOS COLETADOS

Com o término da recolha de dados dos acadêmicos dos diferentes cursos da Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas do Vale do São Lourenço no município de Jaciara estado de Mato Grosso. A pesquisa foi realizada através de um formulário digital distribuído por um link. Ao todo foram 50 entrevistados, sendo 56% por mulheres e 44% por homens. Com as informações coletadas pode-se chegar aos resultados a seguir.

VARIAVEL	ALTERNATIVAS	PORCENTAGEM
GÊNERO	FEMININO	56%
	MASCULINO	44%
IDADE	18 a 23 anos	70%
	24 a 28 anos	16%
	29 a 38 anos	10%
	39 a 45 ou mais	4%

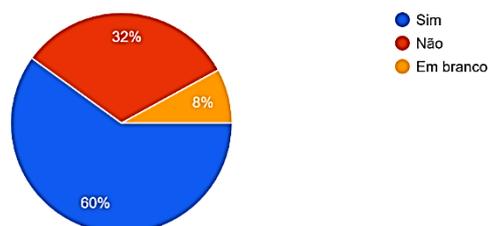
Fonte: Elaborado pelo autor, 2021

A primeira pergunta a ser feita foi para conhecer o gênero da pessoa que estava respondendo o questionário e de acordo com os resultados coletados das 50 amostras demonstra que 28 são do sexo feminino e 22 do sexo masculino, dessa forma, o percentual é respectivamente 56% e 44%.

Com a segunda pergunta pode-se estipular a faixa etária de idade das pessoas que têm mais relatos envolvendo a esfera do assédio. Foram pessoas de idades entre 18 a 45 ou mais, assim chegamos a uma variação com 70% com idade de 18 até 23 anos, 16% entre os 24 até 28 anos, 10% entre 29 até 38 anos e 4% entre 39 até 45 anos ou mais. Segundo uma pesquisa realizada no Data Folha de 2018, “O assédio no trabalho foi relatado por 15% das brasileiras, incluindo as formas de assédio físico (2%) e verbal (11%) entre as idades de 16 a 24 anos”. Conforme o resultado do gráfico nos mostra tem uma maior incidência entre as idades de 18 e 23 anos.

3. Já sofreu algum tipo de assédio em seu local de trabalho?

50 respostas

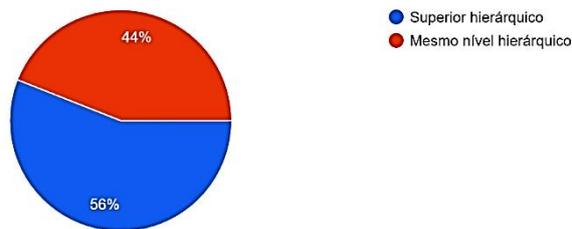


Fonte: Elaborado pelo autor, 2021

A terceira pergunta foi para saber se a pessoa já passou pela situação de ter sofrido algum tipo de assédio, no qual 60% das pessoas responderam que “sim”, e 32% responderam que “não” e 8% preferiram não se manifestar. Athayde cita que o assédio deralmente nasce como algo inofensivo, facilmente confundível com uma brincadeira a qual não se dá muita importância (2017, p.77).

4. Qual a posição desse indivíduo em relação a você no ambiente de trabalho?

50 respostas

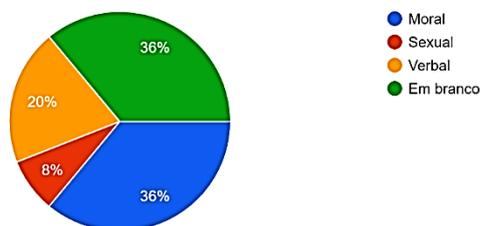


Fonte: Elaborado pelo autor, 2021

Na quarta pergunta o objetivo era saber se o tipo de assédio era na forma crescente ou de mesmo nível hierárquico. Obtivemos 28 respostas, na qual, as pessoas relataram que foram por superior hierárquico, resultando em 56% e 22 pessoas responderam que foram colegas de setor ou mesmo nível de responsabilidade, resultando em 44%. Fato esse que vem crescendo mais a cada dia, que fez com que o legislador introduzisse no Direito Penal o Art.216º-A: “Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.”

5. Qual o tipo de assédio sofrido?

50 respostas



Fonte: Elaborado pelo autor, 2021

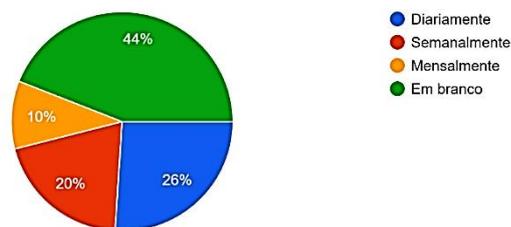
Com a coleta de dados da questão de número 5, obtive o resultado, na qual, os tipos de assédio mais sofrido pelos indivíduos que participaram da pesquisa foram o assédio moral com 36% com a quantidade de 18 respostas. O verbal obteve 20% com 10 respostas, a forma

mais explícita de assédio que se trata da forma sexual ficou com o resultado de 8% com 4 respostas e os outros 36% foram 18 respostas das pessoas que não se posicionaram sobre o assunto.

Segundo uma pesquisa realizada pela repórter Thayná Schuquel, publicada no site *metropoles.com* foram registradas 27,3 mil ações por assédio no período do início de 2015 até o final do primeiro semestre de 2021, registrando assim um aumento de 21%.

6. Período dos ataques.

50 respostas



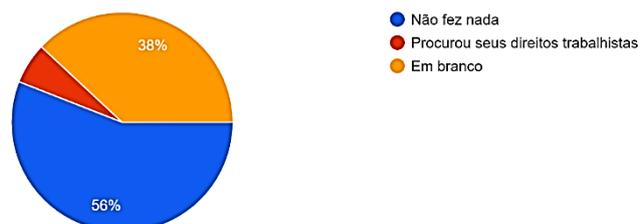
Fonte: Elaborado pelo autor, 2021

Na questão de número 6 foi feita uma análise referente a frequência que alguns casos ocorriam, vale lembrar que “um ato perverso, isoladamente, sem dúvidas, não constitui assédio moral (Athayde, 2017, p. 77). Conforme o resultado do gráfico houve uma maior omissão de resposta, sendo 22 em branco totalizando 44% das respostas obtidas.

Segundo “Einarsen e Skogstad (n. 5, p.185-210, 1996) definem o assédio moral no trabalho por comportamento persistente, repetitivo e continuado”. Das 28 informações que restaram, 13 pessoas relataram que os episódios de assédios eram diariamente representando 26%, 10 respostas para semanalmente e 5 para mensalmente, desse modo, representando respectivamente as porcentagens de 20% e 10%.

7. Qual sua relação sobre o acontecido?

50 respostas



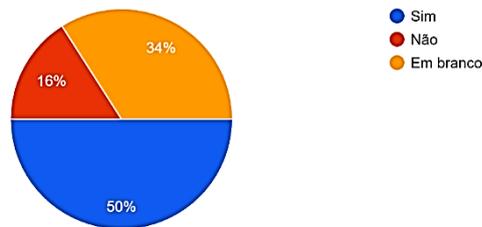
Fonte: Elaborado pelo autor, 2021

Na pergunta de número 7 foi questionado qual decisão a pessoa tomou em relação ao assédio sofrido, 56% das pessoas não fizeram nada, simplesmente ignoraram a situação deixando de lado, totalizando 28 pessoas. 38% responderam em branco, o que totaliza 19 pessoas. Apenas 6% procuraram seus direitos trabalhistas o que representa um total de 3 pessoas somente.

De acordo com dados obtidos no site *g1.globo.com* segundo dados do IBGE “O desemprego recua para 14,1% no 2º trimestre, mas ainda atinge 14,4 milhões” (Por Darlan Alvarenga e Daniel Silveira, g1). A falta de opções de trabalho desperta o medo das pessoas fazendo elas relevarem a situação e continuar trabalhando, mesmo sofrendo algum tipo de assédio.

8. Permaneceu na empresa depois do assédio sofrido?

50 respostas



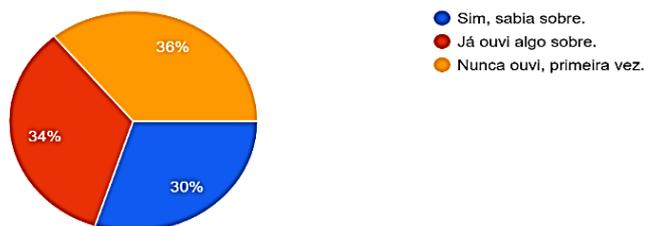
Fonte: Elaborado pelo autor, 2021

Na questão 8 a pergunta tinha como objetivo saber quantas pessoas que sofreram o assédio permaneceram ou não na empresa. Conforme os dados, 50% das pessoas continuaram na empresa, no total de 25 pessoas. Apenas 8 pessoas não permaneceram no mesmo trabalho, resultado num percentual de 16% e 17 pessoas responderam em branco, totalizando 34%.

Tendo como referência o dado utilizado sobre a taxa de desemprego segundo o IBGE mencionado na análise anterior. Pessoas se calam mediante casos de assédio no ambiente de trabalho e preferem não utilizar da rescisão indireta como proteção pessoal. Casos assim infelizmente serão frequentes devido à instabilidade do mercado de trabalho.

9. Você sabia que nessa situação o trabalhador tem o direito a rescisão indireta por justa causa?

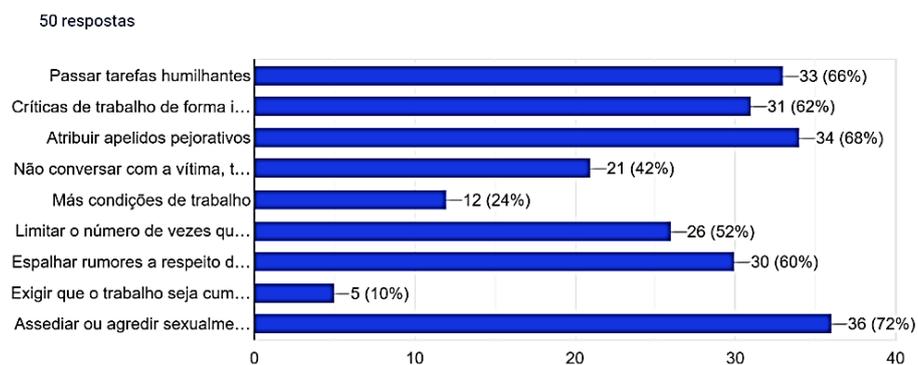
50 respostas



Fonte: Elaborado pelo autor, 2021

Na penúltima questão foi questionado o nível de informação dos entrevistados a respeito do direito a rescisão indireta por justa causa do contrato de trabalho. Houve um número expressivo de pessoas que estavam tendo acesso a esse tipo de informação pela primeira vez, no total de 18 pessoas, ou seja, 36% dos entrevistados nunca tinham ouvido falar sobre essa possibilidade. Enquanto 34% já tinham ouvido falar sobre o assunto, e 30%, isto é, 17 pessoas dos entrevistados responderam que já sabiam sobre o direito do trabalhador a rescisão indireta por justa causa em casos de assédio no ambiente de trabalho.

10. Assinale a(s) que contenha características de assédio moral.



Fonte: Elaborado pelo autor, 2021

Por fim, foi perguntado aos entrevistados que identificasse as características de assédio moral, para se obter esse resultado foi exposto 9 situações para escolha. Dentre as 50 respostas e inúmeras possíveis combinações, 13 respostas padronizadas se destacaram. Sendo elas: Passar tarefas humilhantes, com 33 respostas o que corresponde a 66% das respostas obtidas. Críticas de trabalho de forma injusta ou demasiada, com 31 respostas representando 62%. Atribuir apelidos pejorativos, com 34 respostas somando o total de 68%. Não conversar com a vítima, tanto os superiores hierárquicos quanto os colegas, com 21 respostas representando 42%. Limitar o número de vezes que o colaborador vai ao banheiro e monitorar o tempo que lá ele permanece, com 26 respostas totalizando 52%. Espalhar rumores a respeito da honra e da boa fama da vítima, com 30 respostas correspondendo a 60%. Assediar ou agredir sexualmente a vítima por meio de gestos ou propostas foi a mais assinalada, com a marca de 36 respostas representando 72%.

Segundo Lisboa (2009, p.131), “Para ser ético, pois, é necessário ter algum tipo de fé, mas que se deve acreditar em algum valor intangível, de alto significado moral, como bondade, caridade, sinceridade, honestidade”. Valores estes que formam uma pessoa de caráter íntegro no meio social no qual vive.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O artigo teve como objetivo principal da pesquisa fazer um levantamento de informações sobre o assédio moral como fator de rescisão indireta no contrato de trabalho. Tendo como personagens envolvidos no processo o empregador e o empregado, fato atípico nos contratos são seu rompimento de vínculo. Deste modo vale sempre analisar o fato gerador da rescisão.

Com o estudo dos assuntos abordados sobre o tema de assédio, percebe-se que será de grande valor para o conhecimento do leitor identificar essas características prejudiciais que ocorrem no interior de algumas empresas. O tema por ser considerado um assunto delicado, sua análise tem que ser feita de maneira cautelosa para não prejudicar de forma injusta os envolvidos. Deste modo a figura de um profissional contábil ou advogado se faz necessária nos processos empregatícios.

O método aplicado para o desenvolvimento do artigo foi de caráter essencialmente quantitativo descritivo e foi utilizando o método estatístico, com participação da pesquisa de campo e a pesquisa bibliográfica. Desta forma, foi utilizado os meios mencionados para se obter um resultado final sólido na análise das informações coletadas pela amostragem.

O tipo de coleta de dados utilizado foi na forma de questionário e teve como objetivo principal coletar informações de conhecimento pessoal de cada pessoa entrevistada sobre a rescisão indireta de trabalho por justa causa em decorrência do assédio moral. Muitas pessoas de certo modo sabem o básico para identificar o que é assédio, mas os resultados obtidos nas análises mostraram que a busca pelos direitos trabalhistas não está sendo utilizado.

Portanto o artigo desenvolvido foi de grande valor para agregar conhecimento a respeito das rescisões de contrato de trabalho, tendo como alvo de estudo a rescisão indireta por justa causa motivado pelo assédio no ambiente de trabalho. Deste modo o trabalhador vítima desses assédios em face das informações obtidas e demonstradas, terá o conhecimento necessário para evitar injustiças trabalhistas e com isso garantir a integridade e dignidade própria.

Situações de condições precárias e sub-humanas de trabalho também se encaixam e pode ser considerado assédio a dignidade e a honra do indivíduo, com isso é válido pensar a respeito dos casos ainda existentes de trabalho de características escrava.

ALIAGA, M.; GUNDERSON, B. **Interactive Statistics**. Thousand Oaks: Sage, 2002.

Art. 483 Consolidação das Leis do Trabalho - Decreto Lei 5452/43. Jus Brasil. Acesso em: 3 maio 2021.

Art. 482 Consolidação das Leis do Trabalho - Decreto Lei 5452/43. Jus Brasil. Acesso em: 13 jun. 2021.

ATHAYDE, Milton. Christophe Dejours: **da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Cad. Saúde Pública, Rio de Janeiro, v. 21, n. 3, 2017.

BACON, FRANCIS, **Meditationes Sacrae (1597)**, "De Hæresibus"

BARROS, Adil de Jesus Paes de; LEHFELD, Neide Aparecida de Souza. Projeto de pesquisa: **propostas metodológicas**. Petrópolis (RJ): Vozes, 1990.

BARROS, Alice Monteiro. **Proteção à intimidade do empregado**. São Paulo: LTr, 2018.
BRASIL. Código civil. Org. Juarez Oliveira. 56 ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

Código Penal Art. 216-A. Decreto Lei nº 2.848 de 07 de dezembro de 1940. Disponível em: < <https://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/103275/codigo-penal-decreto-lei-2848-40#art-216A> >.

Constituição da República Federativa do Brasil - Art. 5º. Senado.leg.br. Acesso em: 14 jun. 2021.

DATAFOLHA INSTITUTO DE PESQUISAS. 42% das mulheres brasileiras já sofreram assédio sexual. Disponível em: <https://datafolha.folha.uol.com.br/opiniaopublica/2018/01/1949701-42-das-mulheres-ja-sofreram-assediosexual.shtml> . Acesso em: 28 set. 2021.

DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: FGV, 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho. 22ª edição**. São Paulo: LTr, 2017.

DESEMPREGO RECUA PARA 14,1% NO 2º TRIMESTRE, MAS AINDA ATINGE 14,4 MILHÕES, APONTA IBGE, Desemprego recua para 14,1% no 2º trimestre, mas ainda atinge 14,4 milhões, aponta IBGE, G1 >, acesso em: 12 Oct. 2021.

EINARSEN, S.; SKOGSTAD, A. **Bullying at work. Epidemiological findings in public and private organizations**. *The European Journal of Work and Organizational Psychology*, London, n. 5, p.185-210, 1996.

FERREIRA, Hadassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho. 19ª edição.** Campinas: Russel editores, 2017.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social. 5.ed.** São Paulo: Atlas, 1999.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa do cotidiano.** 2 ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001. p. 65.

LISBOA, Lázaro Plácido – **Ética Geral e Profissional em Contabilidade** – São Paulo - Editora Atlas S.A – 2009.

MARCONI. M. A.; LAKATOS, E. M. **Técnicas de pesquisa.** São Paulo: Atlas, 1999

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **O dano moral na relação de emprego. 3ª edição.** São Paulo: LTr, 2018.

Rescisão indireta do contrato de trabalho: assédio moral - Âmbito Jurídico. Acesso em: 14 jun. 2021.

Tabela com as principais modalidade de Rescisão de Contrato de Trabalho | AUDTEC – Gesto Contábil. Audtecgestao.com.br. Acesso em: 27 Aug. 2021.