

# CONIC SEMESP

## 16º Congresso Nacional de Iniciação Científica

**TÍTULO:** CUMPRIMENTO DE METAS E ASSÉDIO MORAL

**CATEGORIA:** CONCLUÍDO

**ÁREA:** CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS

**SUBÁREA:** ADMINISTRAÇÃO

**INSTITUIÇÃO:** CENTRO UNIVERSITÁRIO DE JALES

**AUTOR(ES):** LAIS CRISTIANE ALVES, JULIO CESAR CAMARGO DA CUNHA JUNIOR, MARCEL HIROSE MIYABARA

**ORIENTADOR(ES):** ANA PAULA DOS SANTOS SANTANA

**COLABORADOR(ES):** GUSTAVO ANTONIO NELSON BALDAN

Realização:

**SEMESP**

sindicato das mantenedoras de ensino superior



Apoio:

 **ENIAC**  
Educação Básica e Superior

## 1. RESUMO

O presente trabalho tem como objeto de análise o assédio moral, na hipótese de imposição de cumprimento das metas estabelecidas pelo empregador na relação empregatícia. O problema observado é devido à excessiva competitividade empregada nas organizações, legitimado pelo sistema econômico imposto. As empresas realizam seus planejamentos, com o objetivo de alcançar e traçar metas que vão exigir o máximo das capacidades físicas e intelectuais do empregado. Este tema busca abordar os limites do exercício do poder diretivo do empregador, que não deve ultrapassar as barreiras da dignidade do empregado. Porém, nas relações entre empregado e empregador são marcadas pelo elemento da subordinação, ou seja, o que está sujeito à subordinação é a função do empregado e não a pessoa. Atualmente, não existe lei sobre o tal assunto, porém a doutrina e a jurisprudência já vêm se posicionando de forma ampla, havendo suporte na Justiça Trabalhista.

**Palavras-chave:** Empregado; Empregador; Metas; Assédio Moral.

## 2. INTRODUÇÃO

Nos dias atuais, o mundo dos negócios privilegia o bom desempenho, não admitindo atuações amadorísticas. O estabelecimento de metas e o alcance dos resultados esperados surgem como meio de crescer e ganhar destaque no cenário comercial. Diante disso, os funcionários precisam estar preparados para um mercado cada vez mais voraz, competitivo e repleto de desafios.

Pressão por cumprimento de metas pode gerar assédio moral, entendida este como toda conduta abusiva, manifestada em ambiente de trabalho, sejam por comportamento, palavras, gestos, que possam causar danos à personalidade, à dignidade, à integridade física ou psíquica do empregado, colocando em risco seu emprego ou a paz deste (meio ambiente trabalho), estamos lidando com o assédio moral.

É importante ressaltar, que o empregador tenha em mente que seu subordinado é um ser humano, um colaborador, não possuindo qualquer relação com a crise financeira e a concorrência. Exigir o cumprimento de metas é legal e pode ser motivador, contudo a relação de emprego deve sempre estar pautada pelo

bom senso. Por isso, deve-se limitar o agir do empregador sem, contudo, remover seu direito de cobrança e direção do negócio.

Assim, surge o conflito entre a iniciativa privada (poder diretivo do empregador) e os valores sociais de trabalho (empregado).

### **3. OBJETIVOS**

Objetivo geral: O objetivo desta pesquisa é desenvolver uma melhor compreensão sobre o tema, explorando ao máximo suas interfaces (direitos do trabalhador x direitos do empregador) para que se consiga proteger ambos sem prejuízo da saúde do trabalhador e do crescimento da empresa. Nesse contexto, é analisar e esclarecer os principais problemas que se refere ao assédio moral e contribuir para a solução do problema. Objetivo específico: Identificar as características e consequências da prática do assédio moral; Regulamentação, justificar a necessidade de normas reguladoras do tema assédio moral; Necessidade de harmonia entre os direitos.

### **4. METODOLOGIA**

A metodologia utilizada para a realização do estudo, foi com base em livros e artigos científicos sobre o assunto em questão, pesquisa bibliográfica, jurisprudencial e legal.

Conforme Marconi e Lakatos (2003), o conhecimento científico é racional, sistemático, exato e verificador da realidade. Seu princípio está fundamentado nos procedimentos de análises baseados na metodologia científica. Pode-se dizer ainda, que o conhecimento científico é objetivo, atendo-se aos fatos. Requer exatidão e clareza dos objetos de estudo. Busca e aplica as leis. É aberto, explicativo, analítico e comunicável.

### **5. DESENVOLVIMENTO**

Conforme dispõe o artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, *“considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviço de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”*.

De acordo com a definição do artigo, empregado é a pessoa física (ou natural), que mediante remuneração e de forma contínua, utilize sua força no trabalho como forma de prestação de serviço à disposição do empregador, onde este poderá utilizar de forma que julgar necessária.

Os requisitos caracterizadores da relação de emprego são: trabalho por pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, onerosidade, subordinação. Para que possa ter uma relação jurídica de trabalho, isto é, a relação de emprego seja reconhecida, todos esses requisitos devem estar presentes. Delgado (2014 p. 291)

**5.1. Subordinação:** o empregado deve obedecer ao empregador, ser fiel e servir dentro dos parâmetros legais, em função do contrato de emprego celebrado, acatar as ordens e determinações podendo inclusive ser fiscalizado ou disciplinado pelo empregador.

Estas ordens, geradas pela subordinação, podem ser de caráter geral, como as determinadas por forma do regimento interno das empresas (horário de entrada e saída, uso de uniforme), como por ordens individuais (realizar determinada tarefa), dentro do limite contratual.

No entanto, nenhuma das outras condições de constituição do vínculo empregatício é tão importante quanto à subordinação. Delgado (2014 p. 392)

## **5.2. Direitos do Empregado**

Em uma relação de emprego, o empregado sendo a parte mais fraca possui diversos direitos, dentre eles, visando delimitar o tema da presente trabalho, destaca-se o direito à saúde física e psíquica e o direito ao meio ambiente de trabalho.

## **5.3. Direito à saúde física e psíquica**

Direito à saúde física e psíquica, é um direito fundamental do empregado, previsto na Constituição Federal para assegurar bem estar mental, integridade psíquica, desenvolvimento intelectual e emocional. Entretanto, buscando por condições para uma vida digna, para a construção de uma realidade social mais justa.

#### **5.4. Direito ao meio ambiente de trabalho**

Conforme a Constituição Federal, em seu artigo 225, dispõe que o meio ambiente é um bem de uso comum do povo e um direito de todos os cidadãos, das gerações presentes e futuras, estando o Poder Público e a coletividade obrigados a preservá-lo e a defendê-lo

Considerando isso, vai de cada cidadão lutar por tal direito, bem como ser dever especial do Estado tutelá-lo. Na busca para garantir a efetividade de um meio ambiente equilibrado e saudável dentro das leis (normas) constitucionais, há uma necessidade de adoção de melhor qualidade de vida no trabalho, numa concepção holística do homem, vendo-o como parte integrante do todo organizacional, em todas as suas dimensões, garantindo integridade física e mental.

#### **5.5. Empregador**

É conceituado no art. 2º da Consolidação das Leis do Trabalho:

“Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”.

Analisando-se o conceito de empregador, podemos concluir que possui o poder de direção da prestação do serviço, que se desdobra em poder de organização, poder de controle e poder disciplinar.

Delgado (2014, p.684) nos ensina que o poder diretivo é o conjunto de prerrogativas asseguradas pela ordem jurídica e tendencialmente concentradas na figura do empregador, para o contexto no conjunto da relação de emprego. Pode ser conceituado, ainda, como o conjunto de prerrogativas com respeito à direção, regulamentação, fiscalização e disciplinamento da economia interna e correspondente à prestação de serviços.

#### **5.6. Poder de controle ou de fiscalização**

O poder de controle consiste na capacidade do empregador fiscalizar e controlar as atividades profissionais dos seus empregados. Aferindo a produção, perfeição técnica e a conduta do empregado no ambiente de trabalho, adequando-a de conformidade com o contrato de trabalho e com os propósitos da empresa. Delgado (2014 p. 688)

## **5.7. Poder disciplinar ou sancionador**

Poder disciplinar é o conjunto de prerrogativas concentradas no empregador dirigidas a propiciar a imposição de sanções aos empregados em face do descumprimento por esses de suas obrigações contratuais. Delgado (2014 p. 686)

Por fim, os poderes do empregador de maneira geral, são utilizados para organizar, dirigir, controlar e disciplinar a relação de emprego de forma coercitiva, em virtude da subordinação jurídica entre as partes.

Com a busca incessante por lucro, as empresas adotaram o modelo de cumprimento de metas como modelo padrão de gestão econômica. Considerando a crescente influência do mundo globalizado e capitalista, liderar é alcançar a meta consistentemente e “bater meta” é estar entre as melhores do mercado.

Quando essas condutas passam a ser agressivas, reiteradas e sem fundamento, constringendo o empregado e o maltratando psicologicamente, podemos, a depender de o caso concreto identificar o assédio moral.

É importante advertir que meta no mundo capitalista é um resultado sucessivo obtido na programação de um trabalho, e que as metas podem gerar pressão, isso é inevitável. Infelizmente nem todos reagem da mesma maneira à pressão e ao estresse e podem culpar rigor das metas.

O que ainda não se define são os limites das metas, até onde o empregador pode cobrar, sem afetar a saúde do empregado. O grande problema é que não há uma linha exata e distinta que estabeleça onde começa e termina o poder de direção do empregador em face dos direitos do empregado.

## **6- RESULTADOS**

O Direito do Trabalho atualmente vem protegendo os trabalhadores que sofrem por assédio moral. Mesmo que ainda não seja contemplado na legislação trabalhista, pois ainda não há lei específica. O trabalhador que sofre esse tipo de assédio poderá ser indenizado.

Porém, a atuação do empregador encontra barreira nos direitos sociais do trabalhador dentre eles: meio ambiente sadio de trabalho, respeito à individualidade, respeito à integridade física e psíquica.

O assédio moral gera sérias consequências sobre a organização do trabalho, afetando empregado, seja no aspecto pessoal, no profissional, como também pode prejudica economicamente o empregador, tanto na queda da produtividade, pagamento de indenizações, dentre outros prejuízos.

Diante disso, vale lembrar que o assédio moral é uma agressão, humilhação, perseguição, maus tratos na maioria das vezes passa por disfarçado, tornando difícil de buscar provas. Além de prejudicar a personalidade e a saúde do empregado pode conduzir ao desemprego.

É importante conscientizar sobre o fato do assédio moral ser algo devastador na vida da pessoa, ou seja, não esquecendo que é o comportamento que mais fere a dignidade humana. O assédio moral é tanto uma questão moral como econômica e social. Um ato que deve ser prevenido e evitado.

Conclui-se que há possibilidade de equilíbrio entre empregado e empregador, mantendo-se numa convivência harmônica. Que mesmo o empregador tem seu direito de cobrar, exigir e punir também pode motivar o empregado através de remuneração.

Empregado motivado e atraído por um sistema de remuneração traz junto à motivação o interesse por novas oportunidades, ou seja, a remuneração servirá de estímulo para que sempre busque mais.

Sendo assim, ter um bom ambiente de trabalho, que possibilite à comunicação, o relacionamento, a convivência sadia, e que se valorizem medidas que importem com o trabalhador como ser humano, e não como máquina. Respeitando o princípio da dignidade humana, que é agir de modo digno, exercendo as atividades laborativas com mais desempenho e satisfação.

## **7. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

De acordo com o estudo desenvolvido, observamos no âmbito jurídico, o crescimento do assédio moral, devido à competitividade entre as empresas, com a busca acirrada por lucro. Assim aumentando a cobrança em bater metas.

Vale ressaltar, que as empresas não estão isentas de praticar esse comportamento, muitas são as situações ocorridas no meio ambiente de trabalho em que o empregador, exercendo o seu poder diretivo, acaba criando situações constrangedoras, devido a atitudes impensadas, ocasionando em humilhações e desqualificação ao empregado. Consequentemente, dando ensejo ao assédio moral, tornando o ambiente de trabalho insatisfatório.

O assédio moral na verdade, é uma questão antiga, mas em decorrência dos danos que vem causando ao empregador (vítima), através do estudo mais apurado, é que temos uma noção da situação, procurando não fugir do controle.

No Brasil o assédio moral é uma realidade, pela repressão sofrida pelo empregado. Fato este, que vem crescendo de forma assustadora, isso é devido à crise econômica, que de uma forma abala as empresas. A redução de custos espontânea é buscada antes de qualquer sinal de crise atingir a empresa, ela visa manter ou conseguir uma vantagem competitiva.

Como abuso praticado nas relações de trabalho, o assédio moral torna-se o terror psicológico, devido às consequências, que afeta a saúde física e psíquica do empregado sob a pressão sofrida no ambiente de trabalho.

Observa-se que as empresas também sofrem com o assédio moral, pois com os efeitos leva-se a queda na produtividade, empregado desmotivado é um grande entrave para o crescimento do negócio. Outro fato são as licenças médicas que acabam desestruturando o quadro funcionários.

Enfim, o nosso sistema jurídico, não existe lei específica, os casos de assédio moral são julgados através de jurisprudências. Por se tratar de uma violência de ordem psicológica, as medidas legislativas nem sempre são suficientes para combater e prevenir as práticas de assédio moral no trabalho. Entende-se que mesmo com a falta de legislação, o Estado pode atuar e aplicar sanções sobre o empregador como forma de inibir tal conduta, preservando os direitos do empregado.



## 8. FONTES CONSULTADAS

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho (*CLT*). 34 ed. São Paulo: Saraiva, 2007

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Organização de Alexandre de Moraes. 16.ed. São Paulo: Atlas, 2000

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13<sup>a</sup>ed. São Paulo: LTr, 2014.

MAGANO, Octavio Bueno. Do Poder Diretivo na Empresa. São Paulo: Saraiva, 1986.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. Fundamentos de metodologia científica. São Paulo: Atlas, 2003.