



ASSÉDIO MORAL E SUAS CONSEQUÊNCIAS NO AMBIENTE DO TRABALHO: A RELAÇÃO EMPREGADO E EMPREGADOR.

Adriana de Jesus Silva Leal¹

INTRODUÇÃO

O principal objetivo desse artigo é analisar de forma discursiva o Assédio moral e suas consequências no ambiente laboral e a relação empregado e empregador como sendo um fenômeno social que embora isto venha sendo feito desde a primeira Revolução Industrial, o trabalho assalariado vem ganhando destaque nos estudos sociológicos e na medicina do trabalho, que de certa forma merece uma atenção maior dos juristas no que se refere ao assédio moral, e como a norma regulamentadora poderá ser aplicado na legislação brasileira.

Desta forma, será possível analisar que houve inúmeras pesquisas bibliográficas que abordam situações deste fenômeno social, chamado assédio moral, e os danos causados por ele, que são discutidos em diálogos de doutrinadores, sociólogos, juristas, jornalistas sobre esta problemática que ainda acontece muito no ambiente do trabalho. Sendo também abordados de formas sucintas as consequências que este fenômeno social traz como sequelas para o trabalhador, como: depressão, baixa estima e suicídio.

Assim, o intuito é fazer uma leitura interpretativa das garantias fundamentais da pessoa humana no ambiente do trabalho, e trazendo a constituição federal e o dano moral, buscando principalmente os direitos da personalidade, e os danos morais como ônus a ser pago para a vítima que sofre estes maus-tratos, onde se faz uma interpretação da Constituição federal, junto ao Código Civil de 1916 e de 2002 sobre o dano moral.

1. O DANO MORAL NO ÂMBITO TRABALHISTA

O dano moral no âmbito trabalhista tem como propósito principal promover a justiça social, e fazendo valer apenas os direitos de todo indivíduo, o pleno e absoluto direito trabalhista. Por dano, entende-se quando existe ofensa de direito ou diminuição do patrimônio moral ou material de alguém, resultante de culpa extracontratual, que importa em responsabilidade civil. E tem como características: ofensas a intimidade, a honra, a imagem e a vida privada. Tendo como pressuposto da definição de dano, como algo nocivo ou prejudicial a uma pessoa, se busca

¹ Graduação em Direito. Faculdade CET. E-mail: adriana33.al@gmail.com <http://lattes.cnpq.br/8869855456203854>

nesta nocividade, o que ocorre no dano moral, como sendo um prejuízo a personalidade de um sujeito, já que fere os seus direitos e garantias fundamentais, assim o dano vem o dano moral, que ocorre quando alguém se sente lesado em seu patrimônio abstrato, como por exemplo, a dignidade pessoal, a liberdade, a honra, o crédito, a boa fama e a consideração pública.

1.1. A Constituição Federal e o Dano Moral

Como visto os direitos da personalidade, sejam eles personalíssimo (direito à honra, à imagem e outros), é portanto, intransmissíveis, a pretensão ou direito de exigir sua reparação pecuniária, em caso de ofensa, mesmo que o ofendido morra, ou está morto, transfere aos sucessores, é o que estabelece o art. 943 do Código Civil. É também o entendimento jurisprudenciais, como já decidido pelo Superior Tribunal de Justiça: “O direito de ação por dano moral é de natureza patrimonial e, como tal, transmite-se aos sucessores da vítima” (RSTJ, 71:183). Sendo também imprescritíveis (a honra e outros direitos da personalidade nunca prescrevem, ou seja nunca entra em decadência), isto é, a sua reparação está sujeita aos prazos prescricionais estabelecidos em lei.

2. O ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DO TRABALHO.

O assédio moral no ambiente laboral é caracterizado como condutas abusivas, prolongadas e repetitivas, palavras como “burro”, “lesado(a)”, “pangaré, irresponsável. São estes alguns termos desagradáveis, que ainda acontecem no ambiente do trabalho, como forma de desqualificar o profissional que está sobre ordem de um superior hierárquico, isso pode ocorrer em qualquer atividade vista como ambiente de trabalho.

Sendo assim, apresentam-se as espécies de assédio moral no ambiente de trabalho, que visa mostrar como são essas espécies de assédio que se classificam em vertical, se subdividem em vertical descendente e vertical ascendente; o assédio horizontal; e o assédio misto. Assim, nas palavras de Maria Aparecida Alkimim é:

[...] uma forma de violência psíquica praticada no local de trabalho, e que consiste na prática de gestos, atos, palavras e comportamentos humilhantes, onde acabam constringendo de forma sistemática e prolongada, cuja prática pode ser pelo sujeito ativo no caso o empregador ou superior hierárquico (assédio vertical), um colega de serviço (assédio horizontal), ou por um subordinado (assédio ascendente), com intenção de discriminar e perseguir, buscando eliminar a vítima do ambiente de trabalho. (2008, p. 36)

A configuração do assédio que também pode ser visto pela classificação não autêntica do ser humano, ser negro, ser pobre, ser favelado, ser analfabeto, ou parente de algum presidiário também são formas de fazer com que o empregador venha tratar de formar diminutiva ou até mesmo indiferente o seu subalterno, é um hábito histórico de menosprezar a quem se tem como inferior ao seu estilo de vida.

2.1. Espécies de assédio moral no ambiente de trabalho

Ainda neste sentido, é válido ressaltar que a forma mais habitual de assédio é a vertical descendente, que é o assédio em que o empregador propriamente pratica, e isso se atribui também aos outros superiores hierárquicos, tais como gerentes, chefes, diretores, supervisores, entre outros, que tem uma função de delegar poder e de manter ordem disciplinar.

Já o assédio moral vertical ascendente, Alkimim (2008, p. 64), é a mais rara que ocorre, é aquele que parte de um ou vários empregados subordinados contra o superior hierárquico, na tentativa de constranger de diversas formas o seu superior com chantagens, ameaças e ações ou omissões com intuito de sabotar para conseguir alcançar o objetivo de uma nova gestão.

Ainda neste contexto existe o assédio horizontal, que se trata de feitos ocorridos entre os próprios colegas de trabalho quem tem a mesma função ou cargo dentro da empresa e que em consequência de disputa de metas e salários, ou insatisfação do trabalho bem exercido por outros colegas, chega a despertar inveja quando os mais bem desempenhados são promovidos.

No entanto, em relação ao assédio moral misto, Guedes (2003, p. 37) pode-se falar que é o mais incomum de acontecer, e ele ocorre quando a pessoa, ou seja, o empregado, vem sofrendo o assédio, quer dizer, agressões e humilhações tanto verbais quanto psicológicas de colegas de trabalho que possuem a mesma função ou que se encontram no mesmo nível hierárquico, como também pelos superiores hierárquicos. Acontecendo sempre por alguém que incentiva os demais a praticarem essa mesma conduta.

3. ASSÉDIO MORAL E SUAS CONSEQUÊNCIAS.

Existem várias causas que podem trazer consequências do assédio no ambiente laboral, principalmente quando há um superior hierárquico pressionando seu subordinado a trabalhar sob coação, causando medo, nervosismo, sofrimento, e, podendo assim, alcançar seus objetivos diante de seus empregados.

As consequências ainda podem caracterizar o resultado de proporções excessivas, que possuem alguma importância ou influência para algo. Exemplo, a falta de humanidade do chefe

da empresa X provocou a depressão na empregada Y e isto a levou ao suicídio, evidentemente que falar de assédio moral traz consequências muitas sérias. Ela também pode se tratar de uma conclusão que é resultante de um raciocínio lógico, que alguém tenha deduzido.

3.1. As sequelas que afetam a vítima.

Este artigo faz uma interpretação das consequências do assédio moral, e vem acompanhado das sequelas que afetam a vítima, ou seja, o empregado ou funcionário, como também as sequelas que afetam a empresa, causando prejuízos em ambas as partes. Sendo desta forma mencionado pelo autor abaixo.

Para Alkmin o assédio moral gera sofrimento.

O assédio moral gera sofrimento” psíquico que se traduz em mal estar no ambiente de trabalho e humilhação perante os colegas de trabalho, manifestando o assediado sentimento e emoção por ser ofendido, menosprezado, rebaixado, excluído, vexado, cujos sentimentos se apresentam como medo, angústia, mágoa, revolta, tristeza, vergonha, raiva, indignação, inutilidade, desvalorização pessoal e profissional, que conduzem a um quadro de depressão com total perda da identidade e dos próprios valores, com risco de suicídio. (2008 p.83)

Visualizando isso, é possível saber que existem inúmeras situações do assédio que surgem independente do sexo, portando as a manifestações que despertam sentimentos como raivas, choros, tristezas, estresse, e até depressão, se distinguem entre homens e mulheres, no que diz respeito ao tipo de comportamento e temperamento, ou seja, a mulher como é conhecida por sua sensibilidade e fragilidade tem mais facilidade em chorar e ficar recuada com medo de ser chamada atenção na frente dos demais, chegando até a ficar traumatizadas e não desejar ver seu superior, enquanto o homem tem um sentimento de revolta, indignação, ódio, descontentamento e até vingança, assim provocando um desempenho desfavorável para a empresa.

3.2. As sequelas que afetam a empresa.

Como verificado, as sequelas afetam não somente o empregado como também o empregador, ou seja, a empresa, que tem como prioridade a produtividade, mas é afetada ao nível em que o empregado seja ou esteja sendo atingindo, e assim caindo a produção e o baixo rendimento por culpa das ações ou perseguições do assediador.

Sendo assim, é possível saber que, além da vítima, o assédio moral afeta também a empresa, ocasionando baixa produtividade, falta de ânimo e motivação, assim como de concentração, fazendo com que erros do seu serviço aumentem.

4. A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA E O ASSÉDIO MORAL

Desta maneira, sobre a legislação brasileira e o assédio moral, o que se propõem nelas são leis mais rígidas para quem de má fé trata o trabalhador como sendo um objeto descartável, como também políticas públicas, que venham trazer garantias para o trabalhador, informando e deixando claro que tem como premissa principal a dignidade da pessoa humana e suas garantias fundamentais.

Contudo, é a fragilidade de muitos trabalhadores e a sua condição de inferioridade, que faz com que se submetam a condições degradante de tratamento sem denunciar as autoridades competentes, muitos convivem a vida toda sendo discriminado, assediado moralmente, mas por medo de perder o emprego, e até mesmo para sobreviver não denunciam.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Através de tudo que foi discutido e analisado para que este trabalho viesse chegar ao seu estágio final, evidentemente que a temática nunca terá fim, enquanto existir um trabalhador sendo assediado, porém o que foi pesquisado traz evidências de que o assédio moral, embora seja um caso de desrespeito que sempre existiu nas relações de trabalho, é uma temática que só foi abordada como problema sério nas relações de trabalho nas atuais denúncias doutrinárias.

São pesquisas bibliográficas sobre assédio no ambiente de trabalho, que antes eram vistos como como tratamento comum, mas que no entanto trazia graves problemas para o trabalhador e hoje esse tratamento que tem nome de assédio moral ganhou força judicial através das denúncias que se denominam de danos morais, já que agride a personalidade das pessoas. Só que a falta de informação ainda é um dos maiores problemas para quem sofre de assédio moral, pois muitos não fazem denúncias por ameaças, mas uma boa parte não denuncia por não ter conhecimento da gravidade que é, e desta forma, muita gente aguenta calada este tipo de humilhação.

Contudo é importante ressaltar que o assédio moral no ambiente de trabalho seja reconhecido como um caso-problema, já que traz consequências drásticas para as vítimas: como depressão, falta de auto estima, e em muitos casos até suicídio, desta forma é preciso prevenir e tratar de forma especial as pessoas que sofrem este problema para que elas recuperem tais traumas trabalhistas.

A própria empresa deve tomar os cuidados necessários para que seus funcionários não venham sofrer tais problemas, pois isto pode gerar prejuízos patrimoniais para a própria empresa e problemas pessoais para as pessoas que sofrem.

Como foi bem desenvolvido na pesquisa, é um assunto que merece um destaque especial, vez que configura grave ofensa ao princípio da dignidade da pessoa humana, ferindo principalmente as suas garantias fundamentais, como também os direitos inatos da personalidade.

Conclui-se portanto, que para prevenir o assédio moral no ambiente do trabalho, faz-se necessário a edição de leis específicas sobre a temática, com o intuito de prevenir a vítima e castigar o agressor, proteger a integridade do trabalhador, e principalmente evitar, que estes trabalhadores sejam humilhados em públicos, ou em lugares particular do seu ambiente do trabalho, com isto o legislador precisa criar métodos legais para investir em políticas públicas de informação e prevenção para evitar danos maiores.

REFERÊNCIAS

ALKIMIM, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2008.

BARRETO, Marco Aurélio Aguiar. **Temas atuais na Justiça do Trabalho: teoria e prática**. São Paulo: IOB Thomson, 2006.

_____. **Assédio moral no trabalho: da responsabilidade do empregador - perguntas e respostas**. São Paulo: LTr, 2007.

CARNELUTTI, Francesco. **O Delito**. Campinas São Paulo. Péritas Editorial e Distribuidora Ltda.2002.

CAVALIERE FILHO, Sergio. **Programa de responsabilidade Civil**. São Paulo: atlas, 2014. Constituição Federal de 1988.

DALLARI, Dalmo de Abreu. **Direitos humanos e cidadania**. São Paulo: moderna, 2004.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro**. São Paulo: saraiva, 2014.

FALKEMBACH, Mônica Chiapetti. **Assédio moral: diagnosticando as consequências**. Disponível em: <<http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/3261/Assedio-moral-Diagnosticando-as-consequencias>>Acesso em 18 de Nov. 2019.

FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. São Paulo: saraiva, 2012.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. Campinas: Russell, 2004.

FONSECA, Rodrigo Dias da. **Assédio moral: breves notas**. *Revista LTr*, São Paulo, v. 71, n° 1, p. 34-45, jan. 2007.

GAGLIANO, Pablo Stolze. **Novo curso de direito civil: parte geral**. Pablo Stolze Gagliano e Rodolfo Paplona Filho. São Paulo: Saraiva, 2016.

GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direitos das obrigações, parte especial**. São Paulo: Saraiva, 2014.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: redefinindo o assédio moral**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.