

O ASSÉDIO MORAL NAS RELAÇÕES LABORAIS

SANTOS, Seila Maria Mello¹; SCHERER, Paulo Marcelo²

Palavras-Chave: Assédio. Dano. Trabalhador.

Introdução

Neste trabalho é dado o enfoque a uma questão muito discutida no Direito do Trabalho na atualidade em função de seu recrudescimento. O assédio moral na relação profissional vem recebendo uma atenção especial por parte da mídia, meios jurídicos e políticos, autores nacionais como Alice Monteiro Barros que em sua obra, *Proteção à Intimidade do Empregado*, coloca essa violência como um “ataque à personalidade do trabalhador”, e profissionais internacionais dentre eles a psiquiatra *Marie-France Hirigoyen*, que através de duas publicações, *Assédio Moral* de 1998 e *Mal Estar no Trabalho* de 2001 desenvolveram esse estudo, possivelmente em virtude das práticas empresariais e sua busca incessante por geração de lucros. Sob este prisma, Márcia Novaes Guedes, autora do livro *Terror Psicológico no Trabalho* afirma que “a empresa pós-moderna tornou essa competição uma verdadeira guerra, sem se compadecer do vencido”, não valorizando a face humana do trabalho, exacerbando a produtividade e competitividade, tornando o ambiente de laboro propício ao desenvolvimento dessa prática. Como coloca José Martins Catharino, a “coisificação” se apresenta como fenômeno geral nesse regime capitalista, os indivíduos são tratados como coisas, e são valorizados somente pelo que são capazes de produzir.

Metodologia

Foi utilizado nesta pesquisa o método fenomenológico que segundo Edmund Husserl, consiste na análise de fatos e/ou fenômenos que simplesmente passam a fazer parte da nossa realidade, nos trazendo conseqüências diretas, como é o caso do assédio moral. A palavra fenomenologia “significa o que aparece, o que está claro diante de nossa vista” relata o autor.

¹ Estudante da nona fase do curso de Direito pela Universidade de Cruz Alta- UNICRUZ; seilasf@hotmail.com

² Professor do Curso de Direito da Universidade de Cruz Alta- UNICRUZ; pauloscherer.ps@gmail.com

Foram consultadas obras bibliográficas, profissionais do ramo jurídico e informativos criados por entidades que viram a necessidade imediata de esclarecimento quanto ao tema proposto.

Faz-se demasiadamente importante o estudo sobre o tema, sobretudo se analisarmos os prognósticos realizados pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e Organização Mundial da Saúde (OMS), que trazem em seu bojo um aumento considerável no número de afastamentos de profissionais com quadros de depressões, angústias, problemas de saúde física e mental, dentre outros danos psíquicos em razão de assédio moral. Houve em nosso país esse modelo de política neoliberal sendo aplicada de forma sistemática desde o início da década de 90 até meados do ano 2000. Foram subtraídos 56 direitos somente na esfera do serviço público gerando insegurança e instabilidade financeira, e no regime celetista crises financeiras de abrangência mundial, desvalorização da moeda, o desespero dos empresários e investidores da época tratando com rigor e cobranças excessivas e injustificadas seus colaboradores, trouxe desequilíbrio emocional a diversos trabalhadores. E foi nesse período que houve ênfase no estudo mais denso sobre o tema.

Foi verificado nesses estudos que o assédio moral que submete o trabalhador a humilhações, perseguições fere diretamente a nossa Constituição Federal em diversos artigos, sobretudo o art. 1º, inciso III, onde é citado talvez o mais importante dos direitos, a garantia da dignidade da pessoa humana, sendo este o princípio essencial que dá fundamento ao ordenamento jurídico.

O conceito doutrinário ao qual foi submetido o Assédio Moral na atualidade consiste na exposição do trabalhador a situações humilhantes e constrangedoras repetitivas e prolongadas, durante a prestação de serviço, podendo ser provocadas pelo empregador, seus prepostos, ou ainda colegas venham a ferir ou trazer danos à integridade física ou psíquica do assediado conforme coloca a psicanalista francesa *Marie France Hirigoyen*. O que é importante ressaltar é que independe do nível hierárquico, podendo partir de superiores, colegas e até mesmo subordinados, embora não seja muito comum. Contudo deverá ser analisada a conduta propriamente dita (de cada caso isolado) e necessariamente de forma repetida.

As conseqüências do assédio moral podem se apresentar graves ao trabalhador assediado, segundo a pesquisadora sobre o assunto *Márcia Novaes Guedes*, “o terror psicológico no trabalho faz adoecer e pode até matar”. Outro autor de suma importância no que tange esse tema é o sueco *Heinz Leymann*, que demonstrou em sua pesquisa as conseqüências do *mobbing* (como ele denomina o assédio moral), e revela malefícios principalmente na área neuropsíquica causando males como depressão, angústia, insônia, aumento da pressão arterial, problemas digestivos,

cardíacos, redução de libido, alterações de comportamento (instintos violentos, suicidas) e em virtude dessa condição a utilização de álcool, medicamentos, drogas, além de agravar moléstias preexistentes.

Não raras são as vezes que em razão dessa conturbada relação profissional ocorra uma rescisão contratual como estabelece o art. 483 da CLT, e a reparação pelo dano moral é reforçada pelo disposto no art. 5º, inciso X da Constituição Federal de 1988. A indenização por danos materiais pode inclusive abranger: **Os Danos Emergentes** (valores que a vítima efetivamente perdeu), os **Lucros Cessantes** (que a vítima deixou de ganhar) e **Danos Morais** (relativo ao sofrimento, abalo psicológico entre outros).

Na esfera civil o assediador e o empregador podem responder solidariamente, ou mesmo recair somente sobre o empregador onde é alegada a *culpa in vigilando*, que nada mais é do que ausência de vigilância do patrão para com seus prepostos no ambiente de trabalho, tendo em vista que é sua a responsabilidade de escolher bem os empregados, manter um bom ambiente laboral e adotar condutas que evitem o assédio.

Caberá sempre ao assediado o encargo da prova. E Sendo reconhecida a existência de assédio moral por parte do empregador poderá acarretar: **Rescisão Indireta** (art. 483 CLT), **Indenização por Dano Moral** (conforme foi colocado anteriormente) e **Descaracterização de Justa Causa** (quando o empregado prova que a real motivação da dispensa foi discriminação).

É de fundamental importância que se faça presente a certeza que o assédio moral constitui uma conduta grave, trazendo dano ao trabalhador e, imensurável transtorno para a relação de trabalho e, diferentemente de riscos físicos e químicos, se faz imaterializável, não sendo possível calcular ou medir o grau de sua consequência para cada indivíduo.

Resultados e Discussões

Graves e desnecessárias são as consequências do assédio moral, todos os envolvidos se fazem “vítimas” no processo. O sofrimento do assediado que além de danos físicos e psicológicos em muitas ocasiões coloca em risco o sustento e a condição emocional da família. O merecido desembolso das verbas indenizatórias por parte do assediador que compromete valores que poderiam ser revertidos em investimentos empresariais ou mesmo pessoais. E consequências não menos onerosas ao Estado, com o alto custo no que diz respeito às licenças para tratamento de saúde que serão arcadas pela previdência.

Conclusão

É necessária a conscientização por parte de todos, principalmente do empregador que ofereça um ambiente agradável, propício a laços profissionais e de amizade, tomando medidas que impeçam o desencadeamento dessa prática entre quaisquer colaboradores. Sendo vasta a gama de temas de possível abordagem sobre esta questão, analisamos de forma ampla, sem especificidades, devendo ser analisado o caso concreto. E ainda que, diversas poderão ser as formas de apresentação do assédio, podendo inclusive uma mesma ação configurar assédio em uma determinada situação e não configurar em outra.

O princípio do respeito à dignidade da pessoa humana é o valor essencial que fundamenta a ordem jurídica e deveria também fundamentar a ordem social. Não há na humanidade a necessidade de tantos conflitos, desavenças e inimizades, afinal como sabiamente coloca Helena Blavatski, “nenhum homem é teu amigo ou teu inimigo: todos de alguma forma são teus instrutores”.

Referências

- FILHO, Ives Gandra da Silva Martins. **Manual de Direito e Processo do Trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2010.
- WAGNER, José Luiz. Assédio Moral. **Cartilha Informativa sobre Assédio Moral no Mundo do Trabalho**, Porto Alegre: SINDISERF - Sindicato dos Servidores Federais/RS, 2006.
- CATHARINO, José Martins. **Neoliberalismo e Sequela**. São Paulo: Editora LTr, 1997.
- GUEDES, Márcia Novaes. **Terror Psicológico no Trabalho**. São Paulo: Editora LTr, 2005.
- BARROS, Alice Monteiro de. **Proteção à Identidade do Empregado**. São Paulo: Editora LTr, 1997.
- HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral. A Violência Perversa do Cotidiano**. Rio de Janeiro: Bertrand do Brasil, 2005.
- BRASIL, **Consolidação das Leis do Trabalho** (1943), 8.ed. São Paulo: Editora Rideel, 2010.
- BRASIL, **Constituição Federativa do Brasil** (1988), 8.e.d. Atualizada até a Emenda Constitucional nº 62 de 09 de Dezembro de 2009. São Paulo: Editora Rideel, 2010.
- BRASIL, **Código Civil** (2002), 8.ed. São Paulo: Editora Rideel, 2010.