

ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO: VIOLAÇÃO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Geovana Francisca Clemente Blans Rodrigues¹

Karine Cordazzo²

Resumo:

O presente estudo tem por finalidade a análise da temática do assédio moral nas relações de trabalho, mostrando que a problemática ocasiona inúmeras consequências dentre elas a violação da dignidade da pessoa humana. O conteúdo assédio moral tem por finalidade reprimir, coibir condutas lesivas que visa diminuir, humilhar, constranger e desqualificar um indivíduo ou um grupo. Sendo assim uma forma de violência no trabalho e que coloca em risco a saúde física e psicológica do indivíduo, afetando o desempenho e o ambiente de trabalho.

Palavras-chave: Dignidade; Assédio; Direito; Trabalho.

Introdução:

A questão do assédio moral está enraizada na sociedade e cada vez mais presente nos ambientes de trabalho. Tornando-se assim o tema de grande preocupação social, devido aos desgastes que provoca, em razão dos impactos negativos que prejudica a saúde e ao bem-estar social da vítima, bem como o ambiente de trabalho. A visibilidade jurídica e social do fenômeno ainda não aderiu a devidas proporções a sua efetivação para prevenir e punir. Com isso, é necessário um estudo sobre o assédio moral em suas especificidades no mundo do trabalho. Para que haja medidas de prevenção, atenuação e combate a esse abuso moral, assim não violando a dignidade da pessoa humana.

Objetivos:

Este estudo buscar analisar a maneira de como o assédio moral é tratado nos ambientes de trabalho, se há responsabilidade na asseguarção a proteção de direitos dos trabalhadores no que se refere a sua integridade física e psíquica, ou seja, se há preservação da dignidade da pessoa humana. No que tange as decisões judiciais, necessita-se de uma análise de um esclarecimento, se a reparação condiz a extensão do

¹ Acadêmica do curso de Direito da Universidade Estadual do Mato Grosso do sul- UEMS. E-mail: Geovana_magno@hotmail.com.

² Mestre em Fronteiras e Direitos Humanos (UFGD), docente do curso de Direito da Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul. E-mail: Karine.cordazzo@unigran.br.

dano sofrido, a partir disso verificar a responsabilidade em se afirmar a existência de uniformidade quanto a figura jurídica assédio moral.

Metodologia:

O estudo consiste em pesquisa bibliográfica e documental, fazendo o uso de pesquisa disponibilizada na rede de computadores. Baseou-se na análise de livros e artigos, no sentido de selecionar conceitos que trouxessem ao texto um melhor argumento no que se refere a classificação e significado do termo assédio moral. Por fim para o levantamento de dados referentes a características das vítimas, foi utilizado a pesquisa documental.

Desenvolvimento:

A proteção do trabalhador em geral, seja empregado ou não, autônomos, eventuais ou avulsos, contra atos que caracterizem assédio moral é uma exigência que tem por finalidade a defesa da própria dignidade do ser humano. “O assédio moral retira do homem sua dignidade como humana e como trabalhador que deseja ver seu trabalho valorizado” (FERREIRA, 2004, p. 58).

O assédio moral no ambiente de trabalho se tornou uma forte preocupação social, devidos as suas consequências negativas. No Brasil o tema só teve relevância juridicamente no ano de 1988, quando a Constituição da República Federativa do Brasil, inseriu a defesa personalidade como um dos direitos fundamentais do homem e tornou jurídico o dano moral (FONSECA, 2003, p. 675). O mesmo causa graves problemas psicológicos, o psicólogo e psiquiatra Heinz Leymann, observou em suas investigações cinco fases do processo que causa o terror psicológico são eles.

A primeira fase é a dos incidentes críticos, no qual, a situação que desencadeia o assédio moral está somente na esfera do conflito, que vem a ser uma bronca, um desacordo entre pessoas, e que em um determinado momento adquire uma proporção maior, essa fase não dura muito tempo e por si só não se constitui um assédio moral. A segunda fase é a da estigmatização, o assédio pode conter comportamentos que não se caracteriza uma agressão (LEYMANN, 2000).

A terceira fase é a fase da intervenção da empresa. É quando a empresa fica ciente do conflito. A quarta é fase dos diagnósticos incorretos. A vítima vai em busca de uma ajuda profissional, como psicólogo e psiquiatras e ela corre um grande risco de ser mal

interpretada por esses especialistas, assim sendo marcada por um diagnóstico incorreto como paranoia, transtorno maníaco-depressivo, desajuste de personalidade (LEYMANN, 2000).

A quinta fase descrita por Leymann é a exclusão da vida laboral. Essa fase culmina com a vítima abandonando seu emprego, muito provável após ter passado por vários e longos períodos de licença (LEYMANN, 2000).

Há vários tipos de assédio moral dentre eles estão: ato praticado por superiores hierárquicos (vertical descendente), são os atos perverso, praticado por superiores contra seus subordinados. Ato praticado contra superior hierárquico (vertical ascendente), é o típico caso de violência psicológica cometida por um ou vários subordinados contra um superior hierárquico. É uma espécie bem mais rara, porém, sua insignificância estatística, sua crueldade não é menor (GUEDES, 2003, p. 38).

Há também atos praticados entre colegas do mesmo nível hierárquico (horizontal), decorre de conflitos provocados por motivos pessoais como atributos pessoais, profissionais, capacidade, dificuldade de relacionamento, falta de cooperação, destaque junto à chefia, discriminação sexual. Também pode ser desencadeado por conta da competitividade. Esse tipo de assédio moral cometido nessas condições agride os direitos de personalidade e dignidade do empregado assediado.

Há diversas visões quanto ao assédio moral no trabalho trazem em comum a prática humilhante e degradante, visando atingir a moral, a integridade física e psíquica do trabalhador a práticas degradantes representa violação à própria dignidade do trabalhador. Com efeito, é a dignidade humana o elemento central atingido pelo assédio moral (FERREIRA, 2004, p. 96).

Esse tema possui estreita relação com os direitos fundamentais, pois traz consigo características daquilo que ocorre no totalitarismo, no extermínio em massa, no genocídio praticado contra os povos e agrupamentos humano. Sendo a dignidade da pessoa humana qualidade integrante e irrenunciável da própria condição humana, pode e deve ser reconhecida, respeitada, promovida e protegida, no âmbito laboral.

Por ter a Constituição Federal elevado a dignidade humana à categoria de valor supremo e fundamento de todo o ordenamento jurídico, é fácil atribuir aos direitos sociais características de manifestação de direitos fundamentais de liberdade e de igualdade

material, pois são encarados como direitos à prestação não só jurídica como também fática, cujos objetivos são os de assegurar ao trabalhador proteção contra necessidades de ordem material e existência digna. Sendo assim que atribui a máxima eficácia aos direitos sociais, a fim de se obter a realização prática do valor supremo da dignidade da pessoa humana (ROMITA, 2007, p. 268).

A Consolidação das Leis do Trabalho traz sobre o assédio o artigo 483, a, b, d, e, e g, por aquele que sofre a humilhação moral, com fundamento no descumprimento das obrigações por parte do empregador. Então, a prática de assédio moral que envolva qualquer dessas hipóteses, enseja por parte do empregado o direito à despedida indireta do contrato de trabalho, por falta do empregador.

O comportamento perverso nas relações de trabalho causa dano ao ambiente de trabalho. O ambiente no qual a vítima trabalha vai se tornando insuportável sem que a vítima possa julgar em que momento suas condições de trabalho se tornaram deterioradas. Quase sempre a vítima não tem outra escolha senão a de se afastar do trabalho, enquanto o agressor permanece no local (FONSECA, 2007, p. 38).

A tutela jurídica do direito ao ambiente saudável encontra-se na Constituição Federal, sob a forma de tutela geral, no artigo 225, caput, tornando obrigatória a proteção do meio ambiente, pois o homem, para alcançar uma sadia qualidade de vida, precisa viver em um ambiente equilibrado (MELO, 2001, p. 13). O ambiente de trabalho é o habitat laboral no qual o trabalhador deve encontrar meios com os quais há de prover a sua existência digna, não podendo ficar restrita à relação obrigacional, nem ao limite físico da fábrica, uma vez que a saúde é tópico de direito constitucionalmente garantido.

O Ministério Público do Trabalho, detém legitimidade para atuar com o fito de exigir a observância das normas de segurança e medicina do trabalho, bem como de prevenir, afastar ou minimizar os riscos à saúde e integridade física e psíquica dos trabalhadores.

Em relação as medidas de prevenção, é de suma importância no combate do assédio moral, passando pelos aspectos da educação e fiscalização. Educação por meio de campanhas esclarecedoras, seja pelos órgãos públicos, seja por organizações não-governamentais. Dentre os benefícios que a educação pela informação proporciona, está o afastamento das eventuais alegações por parte dos assediadores, de desconhecimento às restrições da conduta adotada (PAMPLONA FILHO, 2006, p. 1088).

Conclusão:

O assédio moral, apesar de ser um fenômeno que sempre existiu nas relações humanas, é um assunto que, sobretudo nas relações de trabalho, somente na última década ganhou destaque nas discussões doutrinárias. Diante de sua importância e relevância nas relações de trabalho, médicos, psicólogos, administradores, profissionais juslaboralistas e sindicatos, em nível mundial, começaram a voltar seus estudos para esse grave fenômeno, demonstrando a preocupação das diversas áreas de conhecimento, para com a efetiva tutela dos interesses das pessoas envolvidas nessa relação. No entanto, a discussão sobre o tema ainda é tímida, a despeito da existência do fenômeno em larga escala.

Agradecimentos

Agradeço a oportunidade que me foi dada pela Professora Mestre Karine Cordazzo, por ter me orientado e me auxiliado neste tema tão delicado. E também quero agradecer a Universidade Estadual de Mato Grosso do Sul, especificamente o curso de Direito, por dar inúmeras oportunidades aos acadêmicos de produzirem conhecimento.

Referências Bibliográficas

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha **Assédio moral nas relações de trabalho**. São Paulo: Rousell, 2002.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques. **Saude mental para e pelo trabalho**. Revista LTr, São Paulo, v. 67, n. 6, p. 670-679, jun. 2003.

GUEDES, Márcia Novaes. Assédio Moral e responsabilidade das organizações com os direitos fundamentais dos trabalhadores. **Revista da Amatra II**. A. IV, n. 10. São Paulo, dez. 2003 b. Disponível em: <http://www.baleia.net/arqs/download/184.pdf>. Acesso em 15 jun. 2019.

GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães; RIMOLE, Adriana Odalia “Mobbing” (assédio psicológico) no trabalho: uma síndrome psicossocial multidimensional.

Psicologia: Teoria e Pesquisa. V.22, n.2, Brasília. maio\ago 2006. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-37722006000200008 . Acesso em 16 de jun. 2019.

LEYMANN, Heinz. A presentation of Professor Leymann, PhD, MD sci. **The Mobbing Encyclopaedia: Bullying; Whistleblowing 2000**. Disponível em: <http://www.leymann.se/English/frame.html> . Acesso em 05 jun. 2019.

MELO, Sandro Nahamias. **Meio ambiente do trabalho: direito fundamental**. São Paulo: LTr, 2001.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Assédio sexual na relação de emprego**. São Paulo: LTr, 2002. Assédio Sexual: questões conceituais. **Revistas Magister de Direito Trabalhista e Previdenciário**. São Paulo: Magister. Artigos Extras.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.