



ASSÉDIO MORAL COLETIVO NO AMBIENTE DE TRABALHO

Helida Freitas Carvalho
Faculdade Alfredo Nasser
helidafcarvalho@hotmail.com

RESUMO

O assédio moral coletivo no ambiente de trabalho é algo existente há muito tempo, no entanto, apenas nos últimos anos tem tomado maior repercussão. Os empregados nem sempre conseguem identificar quando esse tipo de assédio está acontecendo, mas ele pode ocorrer dentro das empresas através de políticas motivacionais voltada geralmente para as áreas de produção e vendas, nas quais os empregados que não atingem as metas determinadas são submetidos as mais diversas situações de bullying. O dano moral coletivo atinge todos os direitos personalíssimos de uma determinada comunidade, sendo mister que a Justiça puna esses empregadores, no intuito de coibir tais situações que atingem aos empregados além do ambiente de trabalho, criando doenças psicológicas seríssimas, tais como, o pânico e a depressão, que acabam também de certa forma afetando o Estado que terá que custear benefícios e tratamentos para esses trabalhadores.

Palavras chaves: Direitos fundamentais; Dano moral coletivo; Direito do trabalho.

1 INTRODUÇÃO

O assédio moral coletivo é uma das questões que mais tem encontrado discussões e relevância em termos jurídicos e medicinais, vez que esse tipo de assédio tem sido notado como um dos grandes fatores causadores de doenças equiparadas a ocupacionais em trabalhadores nos últimos tempos.

Os trabalhadores que não possuem um ambiente de trabalho saudável, geralmente, se tornam menos entusiasmados e produtivos, para a empresa. Por outro lado, a empregadora que permite que os empregados passem por situações constrangedoras e humilhantes, está criando um grave problema para a sociedade e Estado.

Estudos em várias áreas especializadas em doenças provenientes do trabalho apontam o assédio moral coletivo como um fator desencadeador de várias doenças, tais como, transtornos psicossomáticos, depressão, dependência do uso de medicamentos, álcool e drogas, destruição da família em consequência refletindo na sociedade, suicídio, etc.

O assédio moral coletivo ocorrido no local de trabalho configura a violação do direito fundamental da dignidade da pessoa humana assegurado pela a Constituição Federal no âmbito trabalhista coletivo. Já foi reconhecida em algumas decisões a necessidade de se punir empregadores que adotam mecanismos desgastantes de trabalho, e que usam métodos que ferem a dignidade da pessoa humana, causando desconforto e constrangimento aos empregados, sendo plausível a punição do empregador para inibir a continuação do assédio.

2 METODOLOGIA

Para a realização do presente estudo, foi do o método de pesquisa instrumental sócio-jurídica. A pesquisa bibliográfica enfoca a temática a partir dos aspectos históricos e jurídicos. Para tanto, foi realizada a coleta de instrumentos textuais como: legislações atualizadas, decisões dos tribunais, doutrinas pertinentes e publicações de caráter técnico e histórico do tema central ora estudado. Após o levantamento bibliográfico e a análise de documentos foram realizadas leituras para o estudo das questões pertinentes ao tema.

3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Nas relações de trabalho o assédio moral coletivo é caracterizado pela a conduta abusiva de natureza psicológica, com o propósito de ferir a dignidade psíquica, expondo os trabalhadores a situações degradantes, constrangedoras e humilhantes.

Para Gagliano e Pamplona Filho o conceito de dano moral é “uma lesão de direito cujo conteúdo não é pecuniário, nem comercialmente redutível a dinheiro” (2003, p. 55). No mesmo sentido, Diniz estabelece o dano moral como “a lesão de interesses não patrimoniais de pessoa física ou jurídica, provocada pelo ato lesivo”. (2003, p. 84).

Para a configuração do assédio moral coletivo devem estar presentes os seguintes elementos de forma conjunta, quais sejam: o abuso da conduta dolosa, a repetição e prolongamento dessa conduta e o ataque à dignidade psíquica do grupo de pessoas as quais são dirigidas tais condutas, em outras palavras, o dano, a ilicitude e o nexo causal.

Dentre todos os direitos fundamentais previstos em nossa atual Constituição Federal de 1988 está o da dignidade da pessoa humana, no Artigo 1º, inciso III, bem como, há a garantia de que qualquer pessoa que tenha sofrido dano aos seus direitos de personalidade está devidamente amparado pela a Constituição Federal para ver a reparação do direito violado, nos termos do artigo 5º, incisos V e X Constituição Federal de 1988. Já no caso do assédio moral coletivo as ações possuem regras próprias, não se aplicando a principio os institutos do processo individual, os utilizando apenas de forma subsidiária, tais como, o Código de Processo Civil e a CLT.

Leite (2002, p. 157) preleciona que “a legislação material e processual do trabalho não possui normas próprias disciplinando as ações coletivas, pelo que entende constituir tarefa do intérprete a aplicação do sistema integrado pelas normas da Constituição Federal de 1988, Lei da Ação Civil Pública, Código de Defesa do Consumidor, Leis Orgânicas do Ministério Público da União e do Ministério Público dos Estados e de outras leis esparsas, fazendo-se, apenas, algumas adaptações ao procedimento próprio do processo laboral. Sendo também, a jurisprudência fonte que atua como regulamentadora na maioria das Decisões quanto ao assunto, inclusive, reconhecendo o direito de reparação aos empregados vítimas de assédio também no âmbito coletivo, confirmando tais decisões que a Justiça do Trabalho é competente para analisar e julgar as ações de dano moral decorrentes da relação de trabalho, nos termos do advento da Emenda Constitucional nº. 45, de 2.004 e no mesmo sentido regulamenta a Súmula 392 do TST.

A responsabilidade pelo o dano causado pelo o assédio moral coletivo nas relações de trabalho é objetiva, pois, é obrigação do empregador zelar pelo o ambiente de trabalho saudável, conforme entendimento dos artigos 186 e 932, III, do Código

Civil. Ainda, Diniz (2005) considera que “a responsabilidade pela má escolha ou pela falta de vigilância ou de instruções para o cumprimento de tarefa funda-se em culpa própria: “in eligendo”, “in vigilando” ou “in instruendo”. Também quanto a matéria já existe pacificação da Súmula nº. 341, do STF.

Estando os requisitos citados, estará configurada a culpa do patrão, considerando que o empregado se encontre no local de trabalho, ou no exercício do trabalho, ou por ocasião dele. A culpa do empregador será presumida e a do preposto deverá ser provada pela vítima do dano, “in casu”, pelo assediado.

Embora exista a reparação do dano moral decorrente de lesão a interesse individual pela a via coletiva, a reparação ocorrerá individualmente, vez que se trata sempre de resultado da ofensa a interesses indivisíveis.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

São muitas as formas que as empresas agem de maneira a ofender, a assediar os seus empregados, seja para obtenção de lucros em vendas e produtividade, ou seja, para obtenção de vantagens ao coercir os seus empregados a abrirem mão de direitos que os prejudiquem. E independente do conhecimento do empregador, todos os atos praticados pelos os seus funcionários o mesmo será responsabilizado civilmente.

A Justiça do Trabalho é competente para analisar e julgar todas as ações em que exista o dano moral, em todas as esferas seja individual ou coletivo, tendo como amparo legal a Constituição Federal, o Código de Defesa do Consumidor, o Código Civil, a jurisprudência e doutrina.

Por fim, tem-se que toda a conduta que não condiz com as normas estabelecidas por lei, que tem o único e exclusivo caráter em prejudicar os trabalhadores, em expô-los as situações diversas em que há ofensa a dignidade, a moral, em que haja constrangimento, situação de desconforto, vexatória, de forma continua e perversa, deve ser considerada como assédio moral e conseqüentemente o praticante de tais atos serem devidamente punidos.

5 REFERÊNCIAS

BRASIL, **Constituição da República Federativa**, Brasília, 5 de outubro de 1988.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 392. DANO MORAL E MATERIAL. RELAÇÃO DE TRABALHO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. (nova redação) - Res. 193/2013, DEJT divulgado em 13, 16 e 17.12.2013. Nos termos do art. 114, inc. VI, da Constituição da República, a Justiça do Trabalho é competente para processar e julgar ações de indenização por dano moral e material, decorrentes da relação de trabalho, inclusive as oriundas de acidente de trabalho e doenças a ele equiparadas. Disponível em http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-392. Acessado em 08-06-2015.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Súmula nº 341. É PRESUMIDA A CULPA DO PATRÃO OU COMITENTE PELO ATO CULPOSO DO EMPREGADO OU PREPOSTO. Súmula da Jurisprudência Predominante do Supremo Tribunal Federal Anexo ao Regimento Interno. Edição: Imprensa Nacional, 1964, p. 149. Disponível <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=341.NUME.%20NAO%20S.FLSV.&base=baseSumulas>. Acessado em 10-08-2015.

BRASIL. Código Civil. 46. ed. São Paulo: Saraiva, 1995.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de Direito Civil Brasileiro – Responsabilidade Civil**. 19 ed. São Paulo: Saraiva, 2005. VII.

DINIZ, Maria Helena, “Direito Civil Brasileiro- Responsabilidade Civil”, 7º Volume, Editora Saraiva, 7ª Edição.

GAGLIANO, Pablo Stolze; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Novo curso de direito civil**. 2. ed. rev., atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2004. v. 3.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Ministério Público do Trabalho: doutrina, jurisprudência e prática**. 2. ed. rev., aum. e atual. São Paulo: Ltr, 2002.