

ASSÉDIO MORAL NAS EMPRESAS

*José Paulino Neto

** Professora Vânia Maria Bemfica Guimarães Pinto Coelho

Resumo

O assédio moral é uma dissemina-se tanto mais, quanto mais desorganizada e desestruturada for a empresa ou ainda, quando o empregador fingi não vê-lo, tolera ou mesmo encoraja. Outrossim, instala-se, especialmente, como afirma “Marie-France Hirirgoyen “quando o dialogo é impossível e a palavra daquele que é agredido não consegue fazer-se ouvir” (in Assédio moral: a violência perversa no cotidiano-S.P: Bertrand Brasil, 3ª edição p.200).

Palavras-chave: Baixa produtividade, desemprego, degradação, marginalização, crimes, leis, justiça. Combater é dever de todos.

1. Desenvolvimento

Há um aumento crescente na Justiça do Trabalho envolvendo assédio moral em virtude de atos praticados pelas as empresas e seus prepostos, é tema tratado pela advogada Maria Lúcia Benhame. É importante frisar que o assédio moral é sempre uma conduta imoral, repetida e freqüente, ou seja, freqüente repetida que um sujeito perverso aplica a pessoa a quem ele quer vitimar. A luz do direito e das garantias fundamentais elencadas na Constituição Federal há como atacar tal assédio por força de seus princípios.Tendo o trabalhador direito à saúde e à dignidade, devemos ampliar essa conotação para confortar aí os que sofrem por esse dano.Assim, cabe-nos questionar; como é possível reconhecer, prevenir e combater a incidência do assédio moral no ambiente do trabalho para se melhorar a qualidade de vida e o conseqüente aumento na produtividade no ambiente das organizações. (Fonte Jornal trabalhista – 24/07/06)

Segundo Dra. Maria Lucia Benhame, advogada e pós-graduada em Direito do Trabalho, o assédio moral é figura relativamente nova no Direito, desenvolvendo mais a partir dos anos 2000, com estudo na área de psicologia. “Caracteriza-se basicamente pela humilhação reiterada de um profissional, seja por parte de um colega de trabalho, seja por parte de algum superior, sendo, porém, a mais comum à última alternativa.

* Acadêmico do 3º ano do Curso de Direito da Faculdade de Direito de Varginha.

**Professora titular da cadeira de Direito Processual Penal da Faculdade de Direito de Varginha.

A situação de sofrimento deve ser reiterada; uma única situação não denota assédio moral” (pode até gerar dano moral, mas não se caracteriza assédio propriamente dito).

Há ainda pouca literatura sobre o tema, mas sua detecção na empresa não depende tão somente de uma reação da vítima, basta uma análise cuidadosa no ambiente de trabalho para demonstrar eventual existência de um empregado que esteja afastado dos demais colegas, sob tensão extrema, por vezes deprimido e com problemas de saúde, primeiros “sintomas” de uma situação de assédio.

Normalmente tais situações ocorrem na forma de pressão para que o empregado se demita e, em geral, é o que acaba ocorrendo. Pois as empresas, não têm mecanismos internos de detecção e resolução do problema. A falta desse mecanismo pode configurar uma situação de negligência, gerando a obrigação de indenizar o dano levado a efeito por seu preposto.

A violência moral no trabalho não é um fenômeno novo podemos dizer que ela é tão antiga quanto o próprio trabalho. A globalização e a flexibilização das relações trabalhistas trouxeram gravidade, generalização, intensificação e banalização do problema.

Evidentemente tal concepção enfoca a realidade, impondo ao trabalhador um ônus que, na verdade, é consequência principalmente da condução das políticas econômicas e das mudanças tecnológicas.

De fato, a transferência desta responsabilidade causa ao trabalhador um sofrimento perverso.

A precarização das relações trabalhistas, a terceirização e a horizontalidade do processo produtivo concorrem para exacerbar o problema, assim como a debilidade das estruturas de defesa coletiva.

No Brasil, a primeira pesquisa sobre o tema é da médica do trabalho Margarida Barreto, que, em sua tese de mestrado “Jornada de Humilhação”, concluída em 22/05/2000, ouviu 2,072 pessoas, das quais 42% declararam ter sofrido repetitivas humilhações no trabalho. Encontra-se em andamento uma segunda pesquisa dessa médica envolvendo um nº maior de trabalhadores em todo Brasil.

O assédio moral no trabalho vem adquirindo tais proporções que vários países, a exemplo de Suécia, Alemanha, Itália, Austrália, E.U.A e França, vem se preocupando em inserir em seus ordenamentos jurídicos, dispositivos legais para coibi-lo. Há também projeto de lei em discussão em Portugal, Suíça e Bélgica.

Ainda não existe uma lei federal que defende o trabalhador vítima de assédio moral que sofre humilhação e constrangimento acusados propositadamente pelos os empregadores. Mas isso não significa que uma série de ações desse gênero não estejam sendo movida na justiça do trabalho, que já estuda a possibilidade de se aprovar numa lei que defenda os direitos humanos do trabalho.

No Brasil, a primeira lei a tratar do assunto é a de Iracenópolis/SP e foi regulamentada em 2001. Há diversos outros projetos em tramitação nos legislativos municipais, estaduais e federais.

A situação é ainda mais grave do que a exposta pela ilustríssima doutora. No ano de 2001, um trabalhador do município de tiete (S.P) foi obrigado a abandonar suas atividades e a permanecer sentado em uma cadeira no corredor da empresa, por ordem seu superior. A situação perdurou por 3 dias até que um funcionário decidiu deixar o emprego. Em outra cidade do interior paulista, uma funcionaria publica foi rebaixada de cargo e isolada dos demais colegas em uma sala vazia, onde nada tinha para fazer. Nas duas situações, os ex-empregados ajuizaram na justiça trabalhista ações contra as empresas sob alegação de terem sofrido humilhação, constrangimento e perseguição por parte da chefia.

Apesar de ainda não existir uma lei federal, que puna este tipo de comportamento nas relações laborais, o tribunal regional do trabalho (TRT) da 5ª região, de Campinas condenou as empresas a pagarem uma indenização aos ex-funcionários por prática de assédio moral. No caso do trabalhador tiete, o TRT considerou que os atos do empregador que exponham, o trabalhador ao ridículo, humilhação e descrédito, constitui ofensa de dignidade humana.

O presidente da associação magistrado do trabalho (ANAMATRA), Glijaubo Coutinho, afirma que situações como essas estão cada vez mais presentes na justiça de trabalho, principalmente nos últimos 2 anos. “a sociedade já descobriu o direito ao dano moral e agora está descobrindo o assédio moral”, diz.

A advogada trabalhista Dr^a Adriana, afirma que um dos primeiros casos de assédio moral, julgados por um tribunal ocorreu no ano passado no Espírito Santo. O TRT da 17^a região condenou uma empresa por entender que os superiores dos ex empregados praticaram tortura psicológica com a finalidade “de golpear a sua auto-estima e força-lo a pedir demissão ou apressar sua dispensa através de métodos que resultem em sobrecarregar o empregado de tarefas inúteis ou sonegar-lhes informações e fingir que não o vê”

O assunto ainda chegou ainda ao Tribunal Superior de Trabalho(TST) . O presidente da ANAMATRA acredita que em breve os projetos que tratam do assunto devam virar lei. Segundo Glijaubo, uma jurisprudência sobre um determinado assunto, normalmente vira lei.

A maioria das empresas brasileiras é de pequeno e médio porte, e muitos desses empresários não estão preparados e nem prepararam seus assistentes imediatos, para os novos desafios que a nova ordem mundial está exigindo. Para eles os empregados ainda são considerados materiais descartáveis. No novo contexto mundial, exige pessoas qualificadas para o exercício das funções atribuídas, acredita-se que dessa forma, será alcançado o objetivo socioeconômico, e assim evita-se lobo comer lobo. E para constatar a veracidade dos fatos de assédio moral, é só vê o derrame de ações na Justiça do Trabalho reclamando direitos não pagos na vigência do contrato de trabalho. O trabalhador brasileiro não tem saída, ele de uma maneira ou de outra, está encurralado, de um lado ele precisa do emprego, de outro seus direitos são sugados, por outro lado se quiser o emprego, tem que sujeitar a regra do jogo. E aí ocorre o fenômeno da avalanche de ações na Justiça do Trabalho. Os maus empreendedores sugam os direitos dos trabalhadores dentro da vigência do pacto laboral, uma vez que o trabalhador em pleno pacto laboral, não ajuizará ação trabalhista individual contra a empresa. Reclamando seus direitos, somente ajuizará posteriormente. Destarte, a Justiça do Trabalho é justiça dos desempregados e aposentados. Isto é, o trabalhador da iniciativa privada não tem estabilidade no emprego e por isso não pode pleitear seus direitos dentro do pacto laboral, sob pena de serem demitidos sumariamente.

Quem precisa trabalhar para ganhar o pão de cada dia; não pode se dar o luxo cobrar seus direitos trabalhistas na vigência do contrato, sabe-se muito bem, quem entrar na justiça em pleno pacto laboral, está fadado a ficar desempregado

imediatamente e, ir para lista negra por longos e longos tempos. E a mais ainda, é necessário a mudar de profissão. Nessas alturas já houve desagregação da família e sua vida já esta no fundo do poço.

Com certeza, nessa altura, já não há muito que fazer, a sede a fome obrigou a mudança de conduta, talvez não dos pais, que ainda tem um pouco de e maturidade esperança, mas dos filhos que é vencido pela fome, lança mão no que aparecer, e caiu na marginalidade, e esse é um caminho quase sem volta.

Neste diapasão, pode se considerar dois tipos de empresário no Brasil: empresário e dono de empresa, sendo que o empresário é àquele que cumpre hodiernamente o pacto laboral e considera o empregado como patrimônio da empresa e, o dono de empresas são aqueles que só pensa em aferir lucros fáceis, burlar a lei, retaliar, pouco se preocupa com o bem estar social de seus colaboradores que alicerça a pirâmide hierárquica de sua empresa, eles se esquecem que os descendentes destes trabalhadores que eles o marginalizaram no passado, no futuro estarão seqüestrando, roubando, matando para sustentar suas necessidades, sejam elas lícitas ou ilícitas, não importando a suas natureza.

Nessa ótica, não existe nada pior que assédio moral, a pessoa vai morrendo aos poucos sabendo que esta sendo lesada nos seus mais elementares direitos, não poder fazer nada de imediato, nem mediato para impedir tal abuso. Esta situação tão vergonhosa, ainda existe no nosso país e, as autoridades nada fazem para coibir tal prática, hora faz vista grossa, hora falam que não tem elemento humano hora ignora a existência. Temos que perguntar, onde andam as autoridades; o Ministério do Trabalho, Ministério Público do Trabalho, políticos para coibir tal prática?

2. Conclusão

Há grande necessidade consensual dos empreendedores fazerem uma cruzada contra o assédio moral. Essa pratica é uma perversidade imputada aos trabalhadores que chega ao ponto de matar o sonho dos companheiros, semeando a desesperança recheada de fome, degradação da família, prostituição, crimes, e outro males.

A sociedade paga um preço muito alto por conta dessa prática. Segundo os especialistas no assunto, esta situação fluiu devido a competitividade no mercado de trabalho por conta da globalização da economia ,

Finalmente, entendemos que antes da globalização economia, deveria ter globalizado a mão-de-obra com profissionais preparando tecnicamente e psicologicamente para enfrentar as mudanças que o mercado hora esta exigindo desta forma, os pequenos e médios empreendedores e trabalhadores, estariam aptos a enfrentar os desafios da nova ordem mundial ,” e lobo não comeria lobo”. Temos que convencer os micros e pequenos empreendedores, de que os trabalhadores, são os pilares das empresas.

Assédio moral é o um vírus biológico que vai matando aos poucos, é a arma letal usada por pessoas inescrupulosas.

Desta forma, conclamamos a todos a fazerem um mutirão contra esse vírus letal.

3. Referências Bibliográficas

Internet – www.prt14.mpt.gov.br/artigos - 31/08/2006

Jornal econômico – 27/08/03.

Marie - France Hirigoyen.

MOURA, Mauro Azevedo de, **Assédio Moral**, Cartilha Mal-Estar no trabalho.